

Regolamento per la ricerca, la selezione, l'assunzione e l'inserimento del personale

approvato con determina dell'Amministratore Unico 71 del 4 novembre 2019

INDICE

1. Introduzione
2. Principi generali
3. Ambito di applicazione
4. Requisiti per la partecipazione alle procedure di reclutamento

5. Avvio *iter* di reperimento del personale
6. Pubblicazione dell'avviso di selezione
7. Presentazione e ricevimento delle domande
8. Esame delle domande e svolgimento iter di selezione
9. Esiti della selezione
10. Ricorso a società esterne di selezione
11. Assunzione
12. Trattamento dei dati
13. Norme finali e di rinvio
14. Adozione e pubblicità Regolamento

1. INTRODUZIONE

La Società Unirelab S.r.l. opera principalmente nel settore medico-veterinario, in particolar modo, si occupa del controllo delle sostanze definite “proibite”, attraverso l’ausilio dei laboratori di Tossicologia Forense Veterinaria e Tossicologia Umana, nonché dell’identificazione del grado di parentela di uomini e/o animali grazie al laboratorio di Genetica Forense Veterinaria.

Unirelab S.r.l., nel dettaglio, si colloca in un’area di alta specializzazione nell’ambito del settore delle analisi in campo animale.

Con decreto del 15.11.2012 emesso dal Ministero delle Politiche Agricole, Alimentari e Forestali, di concerto con il Ministero dell’Economia e delle Finanze, l’intero capitale sociale di Unirelab S.r.l., ai sensi dell’art. 23-quater, comma 9 bis, del D.L. 16.07.2012, n. 95, convertito in L. 07.08.2012, n. 135, è stato trasferito al MIPAAF, in quanto “... *al fine di assicurare il controllo pubblico dei concorsi e delle manifestazioni ippiche, Unirelab s.r.l. continua a svolgere le funzioni esercitate alla data di entrata in vigore del (citato) decreto....*”.

La Società, quindi, è soggetta alla “*direzione ed al coordinamento del Ministero delle Politiche Agricole Alimentari e Forestali*” - ora Ministero delle Politiche Agricole Alimentari, Forestali e del Turismo - e conseguentemente al Decreto Ministeriale n. 1351 del 31.01.2018 emanato dal MIPAAF, in cui viene disciplinato l’esercizio del controllo analogo sulla società in house Unirelab S.r.l. (registrato alla Corte dei Conti il 29 marzo 2018 n. 1-187).

Unirelab S.r.l., inoltre, in quanto società interamente controllata dalla P.A. è assoggetta al D.lgs. n. 175/2016 – recante il “Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica” (T.U.S.P.), come modificato dal D.lgs. n. 100/2017 e ss., e, per quanto concerne il reclutamento del personale, all’art. 19 del citato Testo Unico.

In ottemperanza a tale disposizione normativa e agli obiettivi fissati dal Socio Unico, Unirelab S.r.l. (ora innanzi, anche “Unirelab” o “Società”) si è dotata del presente “Regolamento per la ricerca, la selezione, l’assunzione e l’inserimento del personale” (ora innanzi, anche, il “Regolamento”), al fine di disciplinare le procedure di reclutamento del personale dipendente seguite dalla stessa.

Il Regolamento è adottato dall’Amministratore Unico della Società secondo il disposto normativo previsto dal secondo comma dell’art. 19 in base al quale “*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*”.

Si precisa, alla luce del contenuto del citato art. 19, che le modalità di reclutamento disciplinate nel presente Regolamento sono assoggettate alla normativa di stampo privatistico, configurando modalità

affidenti lo svolgimento di procedure ad evidenza pubblica e non diconcorso pubblico. Analogamente, anche il rapporto di lavoro con il personale dipendente della Società è di natura privata.

Le assunzioni, dunque, avvengono nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge e della contrattazione collettiva applicata. In particolare, lo stato giuridico-economico del personale della Società è regolato dal CCNL in atto applicato ad Unirelab s.r.l.

La partecipazione alle procedure di reclutamento non costituisce impegno all'assunzione da parte della Società.

Il presente Regolamento sarà pubblicato sul sito istituzionale della Società nella sezione “Società Trasparente”.

2. Principi generali

Le procedure di reclutamento della Società si conformano ai seguenti principi:

- a) adeguata pubblicità dell'avviso di selezione pubblica;
- b) modalità di svolgimento della procedura che garantiscano l'imparzialità e assicurino l'economicità e la celerità dell'espletamento della stessa;
- c) adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei e atti ad accertare la rispondenza delle professionalità, delle capacità e delle attitudini dei candidati alle caratteristiche delle posizioni da ricoprire;
- d) provata competenza ed esperienza pluriennale, nonché assenza di conflitti di interesse, dei componenti delle commissioni di selezione;
- e) pari opportunità nell'accesso all'impiego, senza discriminazione alcuna per ragioni di genere, di nazionalità, di religione, di opinione politica, di condizioni personali e sociali nello svolgimento delle attività di reclutamento e selezione del personale dipendente.

3. Ambito di applicazione

Il presente Regolamento disciplina le modalità di ricerca, selezione, assunzione e inserimento del personale dipendente a tempo determinato ed indeterminato.

Il presente Regolamento non si applica nei seguenti casi:

1. alle assunzioni obbligatorie disciplinate dalla normativa vigente;
2. per le assunzioni a tempo determinato, effettuate con carattere d'urgenza, in sostituzione di personale assente con il diritto alla conservazione del posto di lavoro, qualora per la tempestiva sostituzione del medesimo la Società sia impossibilitata a realizzare in tempo utile la procedura di reclutamento di cui al presente Regolamento. Tuttavia, anche in detta fattispecie, dovranno essere adottate procedure che rispettino i principi di trasparenza, pubblicità e imparzialità e di

- cui all'articolo 35, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ovvero quelli di cui al precedente paragrafo 2;
3. per il reclutamento di personale derivante da processi di mobilità tra società controllate direttamente e/o indirettamente dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001 n.165 e s.m.i., nel rispetto della normativa vigente nel tempo in materia, nonché in ogni altra ipotesi di trasferimento di personale a seguito di mutamenti societari;
 4. per il reclutamento di personale in esubero, inserito nelle liste di cui all'art. 25 del D. Lgs. n. 175/2016, ove applicabile;
 5. per i contratti di somministrazione di lavoro;
 6. per gli affidamenti di incarichi di natura fiduciaria e/o altamente specialistica;
 7. per i contratti di lavoro autonomo, quantomeno quelli aventi ad oggetto una collaborazione continuata, continuativa e personale;
 8. in caso di assunzioni derivanti dal rispetto di diritti di precedenza previsti dalla normativa vigente e/o dalla contrattazione collettiva applicata.

4. Requisiti per la partecipazione alle procedure di reclutamento

Alla scadenza del termine stabilito dall'avviso pubblico per la presentazione delle domande di ammissione alle selezioni il candidato deve essere in possesso di tutti i seguenti requisiti:

1. età non inferiore a 18 (diciotto) anni;
2. perfetta conoscenza e padronanza della lingua italiana;
3. godimento dei diritti civili e politici;
4. valido permesso di soggiorno per gli stranieri extra-comunitari;
5. posizione regolare nei confronti degli obblighi di leva e/o degli obblighi di servizio militare per i candidati di sesso maschile nati prima del 31.12.1985;
6. idoneità psico-fisica a ricoprire il posto di lavoro, con facoltà per la Società di esperire appositi accertamenti;
7. non aver subito condanne penali che comportino, in base alla vigente legislazione, l'interdizione perpetua e/o temporanea dai pubblici uffici. Sono, comunque, esclusi dall'assunzione tutti i candidati che abbiano riportato condanne penali per delitto non colposo punito con pena detentiva e coloro che sono in stato di interdizione o destinatari di provvedimenti che riguardino l'applicazione di misure di prevenzione o altre misure. Altre eventuali condanne penali e provvedimenti resi *ex art.* 444 del Codice Procedura Penale saranno valutate dalla Società, anche con riferimento alle mansioni della risorsa da assumere. Tali condizioni devono essere comprovate tramite apposita autocertificazione;

8. avere titoli di studio e/o eventuali altri requisiti richiesti dallo specifico avviso di selezione pubblica per l'accesso;

5. Avvio *iter* di reperimento del personale

A fronte di esigenze di organico rappresentate dalla Società, si procede prioritariamente a verificare se la copertura può essere assicurata con professionalità acquisibili dall'interno della Società stessa, privilegiando il personale con conoscenze e competenze affini a quelle richieste dalle posizioni da ricoprire.

Qualora non sia possibile coprire il ruolo con personale interno si procede con la selezione esterna sul mercato.

L'avvio dell'*iter* di reperimento del personale all'esterno è approvato dall'Amministratore Unico della Società.

6. Pubblicazione dell'avviso di selezione

La procedura di reclutamento ha inizio con la pubblicazione di un avviso di selezione sul sito internet della Società e del MIPAAFT per un termine non inferiore a 15 (quindici) giorni e/o con altri mezzi idonei di diffusione individuati dalla Società medesima.

L'avviso di selezione deve indicare il profilo professionale ricercato e le relative mansioni da svolgere, la tipologia di contratto e di inquadramento proposta, nonché i requisiti di ammissione ed i titoli di studio richiesti, ed ancora, gli eventuali titoli di preferenza.

Nell'avviso sono indicati i termini e le modalità di presentazione delle domande e le eventuali prove di selezione (test psico-attitudinali e/o prove scritte e/o prove pratiche e/o prove orali) e/o i colloqui individuali tecnici e/o motivazionali richiesti ai candidati, nonché ogni altra informazione e/o indicazione utile e/o necessaria per la procedura.

La Società può determinare il numero minimo di domande in presenza delle quali si procederà alla selezione. E' in facoltà della Società procedere alla riapertura del termine fissato per la presentazione delle domande qualora, alla data di scadenza delle stesse, sia ritenuto insufficiente il numero di domande presentate e/o per altre motivate esigenze della Società medesima. E' altresì facoltà della Società prorogare il termine per la presentazione delle domande.

7. Presentazione e ricevimento delle domande

La domanda di ammissione alla selezione deve essere presentata secondo le modalità e i termini indicati nell'avviso pubblico di selezione.

La domanda di partecipazione a selezioni avviate con avviso pubblico dovrà contenere almeno i seguenti requisiti:

- a) cognome e nome, nonché l'eventuale cognome acquisito;
- b) data e il luogo di nascita;
- c) codice fiscale;
- d) cittadinanza;
- e) Comune di residenza e l'indirizzo, eventuale domicilio e indirizzo;
- f) titolo di studio richiesto e relativa votazione ottenuta;
- h) requisiti specifici richiesti dall'avviso di selezione;
- i) 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, anche certificata.

8. Esame delle domande e svolgimento iter di selezione

All'esame delle domande provvede una Commissione di valutazione ("Commissione"), composta da almeno tre membri dotati di comprovata professionalità ed esperienza pluriennale di volta in volta designati, tra i dipendenti e/o tra soggetti esterni alla Società.

La Commissione di valutazione è nominata dall'Amministratore Unico della Società.

Della Commissione non può fare parte l'Amministratore Unico, né coloro che ricoprono, o abbiano ricoperto negli ultimi tre anni, cariche politiche presso il MIPAAFT, socio unico di Unirelab S.r.l. o che siano rappresentanti di partito, sindacali o designati dalle Confederazioni e Organizzazioni Sindacali in genere e/o associazioni professionali. Non possono far parte della Commissione altresì i componenti aventi un rapporto di parentela e/o affinità entro il quarto grado con i singoli candidati.

All'atto dell'insediamento della Commissione, conosciuti gli elenchi dei partecipanti alla selezione, i membri dovranno sottoscrivere una dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà, ai sensi degli artt. 46 e 47 del DPR 445/2000, attestante l'assenza di cause di incompatibilità e/o di conflitto di interessi con l'incarico ricevuto, come previsto dalle disposizioni normative e/o regolamentari vigenti.

Nel caso venissero accertate cause di incompatibilità in capo ad un componente della Commissione, lo stesso componente verrà revocato con atto dell'Amministratore Unico.

La Commissione provvede all'esame delle candidature e all'espletamento delle eventuali prove e/o colloqui stabiliti nell'avviso di convocazione.

Le prove di selezione possono essere di diverso tipo a seconda del profilo professionale da ricercare e precisamente: colloqui individuali tecnici e/o motivazionali, test psico-attitudinali, prove pratiche, colloqui di gruppo e/o procedure di *assessment*.

I giudizi della Commissione, realizzati sulla base dei criteri di valutazione previamente stabiliti, devono essere motivati e risultare da apposito verbale.

La Commissione di valutazione opera con la presenza di tutti i suoi componenti e può avvalersi di un segretario, che può essere designato dal Presidente della Commissione tra i tre membri della Commissione stessa oppure nominato da parte dell'Amministratore Unico tra i dipendenti della Società. E' ammessa la possibilità, nel caso di ricevimento di domande in numero elevato, di svolgere una preselezione.

9. Esiti della selezione

Gli esiti della selezione sono resi noti mediante pubblicazione sul sito internet della Società (www.unirelab.it) nella sezione "Amministrazione Trasparente", sotto sezione "Personale", per un periodo minimo di 30 giorni e massimo di anni tre (durata della graduatoria).

E' facoltà della Società costituire una graduatoria dei candidati valutati idonei cui fare riferimento in caso di mancata copertura della posizione offerta per rinuncia e/o forza maggiore da parte dei soggetti già selezionati e/o nel caso di necessità di assunzione di personale avente caratteristiche simili a quelle per le quali la selezione era stata avviata.

I risultati di ciascuna selezione saranno tenuti in considerazione dalla Società ai fini delle assunzioni per un intervallo di tempo massimo di 3 (tre) anni. In tale intervallo temporale la graduatoria sarà di volta in volta aggiornata, ogni qualvolta si attinga dalla stessa e/o per scorrimento.

Tutte le graduatorie risultanti dalle procedure di selezione e soggetti alla pubblicazione ai sensi del presente Regolamento riporteranno il nome e cognome, la votazione, l'idoneità ed il codice numerico identificativo assegnato al momento della presentazione della domanda da parte del candidato.

L'inserimento di un candidato nella graduatorie definite sulla base delle procedure di selezione stabilite nel presente Regolamento non costituisce impegno all'assunzione da parte della Società.

10. Ricorso a società esterne di selezione

Le procedure di selezione possono essere affidate, anche, a società esterne specializzate nell'attività di selezione del personale, con determina dell'Amministratore Unico.

Anche in tali circostanze Unirelab S.r.l. pubblica sul proprio sito internet l'avviso di selezione pubblica, fornendo completa informativa sul ruolo delle società esterne coinvolte nel processo di reclutamento e selezione.

L'attività delle società esterne di selezione specializzate deve rispettare i principi di cui al presente Regolamento.

Unirelab S.r.l. si riserva la facoltà di indicare alle società specializzate, quale esperto e/o referente, un proprio dipendente per la valutazione dei requisiti di competenza professionale dei candidati e/o può riservarsi la valutazione finale dei soggetti selezionati dalle società specializzate stesse.

11. Assunzione

La Commissione di valutazione trasmette all'Amministratore Unico gli esiti della procedura di selezione. Qualora, ad esito del completamento dell'*iter* di selezione, la Società ritenga di procedere all'assunzione di uno e/o più dei candidati individuati in base alle graduatorie, l'assunzione deve essere preventivamente autorizzata e formalizzata dall'Amministratore Unico.

L'assunzione avviene con contratto individuale di lavoro subordinato a tempo pieno e/o parziale, a tempo indeterminato o determinato, secondo le forme contrattuali di impiego previste dall'ordinamento e nel rispetto del Contratto Collettivo Nazionale applicabile ai dipendenti di Unirelab S.r.l.

In particolare, il contratto a tempo determinato, che prevede l'apposizione di un termine di durata, potrà essere prorogato secondo le modalità e i termini di legge.

I requisiti per la partecipazione alla selezione costituiscono anche requisiti per l'assunzione e dovranno essere mantenuti durante l'intero svolgimento del rapporto di lavoro.

Il mancato possesso dei requisiti prescritti nell'avviso di selezione, al momento della costituzione del rapporto individuale di lavoro, costituisce motivo giustificato per la mancata sottoscrizione del contratto da parte della Società.

Trovano altresì applicazione le norme di legge in materia di inconfirmità e incompatibilità, sia al momento della costituzione del rapporto di lavoro che nel corso del suo svolgimento.

Il collocamento definitivo in organico del personale selezionato è preceduto, qualora sia previsto nell'avviso di selezione, da un periodo di prova della durata indicata nell'avviso medesimo.

12. Trattamento dei dati

I dati e le informazioni che la Società riceve dai candidati in occasione delle procedure di selezione o, comunque, ai fini dell'assunzione sono trattati nel rispetto di quanto previsto dal decreto legislativo 30 giugno 2003 n. 196, come modificato dal D.lgs. n. 101/2018, e dal Regolamento UE n. 679/2016 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, in materia di tutela della privacy (GDPR).

13. Norme finali e di rinvio

Per quanto non disciplinato dal presente Regolamento si fa riferimento alle norme di legge e contrattuali vigenti.

14. Adozione e pubblicità Regolamento

Il presente Regolamento, così come ogni aggiornamento dello stesso, è approvato dall'Amministratore Unico di Unirelab S.r.l. e sostituisce il precedente regolamento a far data della determina .

Il Regolamento è pubblicato sul sito internet della Società (www.unirelab.it) nella sezione "Amministrazione Trasparente", sotto sezione "Personale".