

REGOLAMENTO DI RICERCA E SELEZIONE DEL PERSONALE
Del Distretto Turistico dei Laghi Scrl
(Approvato dall'Assemblea Ordinaria dei Soci del 10/04/2019)

Sommario

Articolo 1.- Ambito di applicazione	3
Articolo 2 - Principi generali in materia di reclutamento del personale	3
Articolo 3 - Requisiti generali per la partecipazione alla selezione.....	3
Articolo 4 - Avviso pubblico di selezione	4
Articolo 5 – Presentazione ed esame delle domande.....	5
Articolo 6 - Esiti della selezione	6
Articolo 7- Assunzione	7
Articolo 8 - Reclutamento del Direttore generale.....	7
Articolo 9 - Informativa ai Candidati Esclusi.....	8
Articolo 10 - Pubblicità	8
Articolo 11 - Trattamento dati.....	8

Articolo 1.- Ambito di applicazione

1. Il presente Regolamento disciplina le procedure di selezione del personale dipendente, a tempo indeterminato e determinato, adottate da DTL Scrl. Il presente regolamento è approvato dall'assemblea dei soci ed è adottato in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 19 del Dlgs N. 175 del 11/08/2016, in base al quale le società a partecipazione mista stabiliscono con propri provvedimenti, criteri e modalità il reclutamento del personale, nel rispetto dei principi, anche di derivazione europea, di trasparenza, pubblicità e imparzialità.
2. Le assunzioni del personale di DTL SCRL sono effettuate sulla base delle esigenze organizzative della società, nell'ambito delle strategie e linee di sviluppo delineate, nel rispetto degli indirizzi definiti dall'Assemblea consortile.
3. Le modalità di reclutamento disciplinate nel presente regolamento non hanno natura di concorso pubblico, il rapporto di lavoro del personale dipendente di DTL Scrl è di tipo privatistico. Le assunzioni avvengono nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge e della contrattazione collettiva. In particolare, lo stato giuridico-economico del personale è regolato dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle Aziende del Turismo.
4. Per il Direttore e gli altri dipendenti con qualifica di dirigente si applica il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dirigenti di Aziende del Turismo.

Articolo 2 - Principi generali in materia di reclutamento del personale

1. La Società provvede alla selezione del personale mediante procedure da svolgersi nel rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità, imparzialità e non discriminazione. Le procedure selettive sono finalizzate ad accertare il possesso dei requisiti, della professionalità, delle capacità e delle attitudini richieste per la posizione lavorativa da ricoprire.
2. La Società può provvedere all'assunzione di personale senza adottare procedure selettive nei casi previsti dalla legislazione vigente (ad esempio assunzioni obbligatorie) nonché per la costituzione di un rapporto di lavoro temporaneo, effettuato con carattere di urgenza (es. sostituzioni maternità/paternità, esigenze stagionali e simili); anche in questi casi sarà garantita la pubblicità e la trasparenza.

Articolo 3 - Requisiti generali per la partecipazione alla selezione

1. Possono accedere alle procedure selettive i soggetti che possiedono i seguenti requisiti:
 - a) essere cittadini italiani o cittadini di altra nazionalità con adeguata conoscenza della lingua italiana;
 - b) godere dei diritti civili e politici;
 - c) non avere riportato condanne penali passate in giudicato, che comportino l'interdizione perpetua o temporanea dai pubblici uffici, o non essere destinatari di misure di prevenzione o di misure interdittive. Ad esse saranno equiparate le sentenze di applicazione di pena

emesse ex art. 444 c.p.p. Sono comunque esclusi dall'assunzione tutti coloro che abbiano riportato condanne passate in giudicato per delitto non colposo punito con pena detentiva.

- d) avere l'età minima richiesta dalla legge per lo svolgimento della prestazione di lavoro;
- e) avere idoneità psico-fisica a ricoprire il posto di lavoro, con facoltà per la Società di esperire appositi accertamenti;
- f) posizione regolare nei confronti degli obblighi di leva e degli obblighi di servizio militare per i candidati di sesso maschile nati prima del 31.12.1985;
- g) avere titoli di studio e/o eventuali altri requisiti richiesti per l'accesso;
- h) avere gli ulteriori requisiti indicati nell'avviso di selezione.

2. I requisiti devono essere posseduti alla data di scadenza del termine stabilito nell'avviso di selezione per la presentazione delle relative domande.

Articolo 4 - Avviso pubblico di selezione

1. La procedura di selezione ha inizio con la pubblicazione di un avviso di selezione sul sito internet della Società per un termine non inferiore a trenta giorni e/o con altri mezzi idonei di diffusione individuati dalla Società medesima.

2. Nell'avviso di selezione dovranno essere indicati i requisiti minimi che consentano a ciascun concorrente – tramite il Curriculum professionale – la dimostrazione del possesso di una esperienza adeguata rapportata alla tipologia dell'incarico.

3. L'avviso di selezione dovrà contenere, fra l'altro, le seguenti indicazioni:

- a. numero dei posti messi a selezione;
- b. individuazione del profilo professionale al quale si riferisce la selezione;
- c. mansione da ricoprire e inquadramento contrattuale e giuridico applicato;
- d. modalità di presentazione della domanda;
- e. termine di scadenza della presentazione;
- f. requisiti soggettivi necessari per partecipare;
- g. titolo di studio richiesto e la eventuale votazione minima;
- h. altri titoli preferenziali o attestati vari;
- i. età minima e massima richiesta;
- j. tipo di patente di guida (eventuale);
- k. prove di selezione e modalità di espletamento delle prove e relativo punteggio;
- l. richiesta di autorizzazione al trattamento dei dati personali.

4. I requisiti dovranno essere posseduti dai candidati alla scadenza dei termini fissati per la presentazione della domanda di ammissione alla selezione e dovranno essere documentati su richiesta prima della nomina in ruolo secondo modalità e tempi previsti dal bando stesso.

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

6. Nell'avviso sono indicati i criteri di valutazione delle candidature, i termini e le modalità di presentazione delle domande e le eventuali prove (test psico-attitudinali e/o prove scritte e/o prove pratiche e/o prove orali) e/o colloqui individuali tecnici e/o motivazionali richiesti ai candidati nonché ogni altra informazione o indicazione utile e/o necessaria per la procedura.
7. La Società può determinare il numero minimo di domande, in presenza delle quali si procederà alla selezione. E' 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 o per altre motivate esigenze della Società medesima. E' altresì facoltà della Società prorogare il termine per la presentazione delle domande

Articolo 5 – Presentazione ed esame delle domande

1. La domanda di ammissione alla selezione deve essere presentata secondo le modalità e i termini indicati nell'avviso pubblico di selezione.
2. All'esame delle domande provvede una commissione di valutazione, composta dal Direttore Generale e da altri due membri dotati di comprovata professionalità di volta in volta designati (tra i dipendenti interni o soggetti esterni), in ragione del posto da ricoprire.
3. Della commissione non possono fare parte i componenti dell'Organo Amministrativo né coloro che ricoprono – o abbiano ricoperto negli ultimi tre anni – cariche politiche presso gli Enti soci della Società o che siano rappresentanti di partito, sindacali o designati dalle Confederazioni ed Organizzazioni Sindacali in genere o associazioni professionali. Non possono far parte della commissione altresì i componenti aventi un rapporto di parentela o affinità entro il quarto grado con i singoli candidati, in ordine all'insussistenza di tali condizioni dovrà essere sottoscritta autocertificazione da parte degli interessati.
4. Possono far parte della Commissione i dipendenti della Società appartenenti a una categoria almeno pari rispetto a quella propria del profilo messo a selezione, docenti o altri soggetti esterni alla Società.
5. La Commissione, al momento del suo insediamento, verifica preliminarmente l'esistenza di eventuali conflitti di interessi e/o cause di incompatibilità rilasciando espressa dichiarazione in caso di incompatibilità e/o conflitto di interesse.
6. In caso di sussistenza di dette condizioni di incompatibilità i lavori vengono sospesi e il Presidente della Commissione ne dà tempestiva notizia al Presidente della Società affinché provveda alla sostituzione del membro incompatibile.
7. Successivamente si riunisce in riunione privata per stabilire e rendere pubbliche le date delle selezioni.
8. La Commissione giudicatrice verifica, avvalendosi della struttura aziendale preposta e secondo l'ordine di protocollo di arrivo, le domande di partecipazione in relazione ai

contenuti dell'avviso di selezione e forma l'elenco dei nominativi ammessi e di quelli eventualmente esclusi.

9. Nella fase di ammissione alla selezione, l'idoneità del concorrente a concorrere alla selezione dovrà essere effettuata mediante la valutazione di elementi di merito, oggettivi e quantitativi posseduti dal candidato in data antecedente alla pubblicazione dell'avviso, sulla base dell'accertamento delle esperienze pregresse.
10. Le candidature pervenute sono oggetto di una valutazione documentale, effettuata dalla Commissione giudicatrice volta a verificare la congruità del curriculum rispetto ai requisiti richiesti nell'avviso di selezione.
11. La Commissione di valutazione, esamina le domande di partecipazione alla selezione per accertare il possesso dei requisiti e l'osservanza delle condizioni prescritte per l'ammissione alla procedura selettiva, e adotta l'atto di ammissione o esclusione dei candidati comunicando agli stessi l'esito nei modi stabiliti dall'avviso.
12. Il Consiglio di Amministrazione o il titolare delle deleghe può ammettere la regolarizzazione delle domande che presentino imperfezioni formali od omissioni non sostanziali e come tali siano suscettibili di essere regolarizzate, comunicando con lettera l'esigenza della regolarizzazione ed il termine entro cui deve essere prodotta.
13. Il candidato che entro il termine prefissato non abbia provveduto alla regolarizzazione della domanda è escluso dalla selezione.

14. I candidati che hanno superato tale fase sono eventualmente convocati per il colloquio conoscitivo e/o per l'eventuale prova attitudinale.
15. La commissione opera con la presenza di tutti i suoi membri e può avvalersi di un segretario, da nominarsi tra i dipendenti della Società.
16. E' ammessa la possibilità, nel caso di ricevimento di domande in numero elevato, di svolgere una preselezione.
17. I giudizi della commissione devono essere motivati e risultare da apposito verbale.
18. La presentazione delle domande potrà avvenire a mezzo del servizio postale con raccomandata r/r o con posta elettronica certificata PEC.
19. La Società non assume responsabilità per la dispersione di comunicazioni imputabile a fatto di terzi, a caso fortuito o forza maggiore.

Articolo 6 - Esiti della selezione

1. Gli esiti della selezione sono resi noti mediante pubblicazione sul sito internet della società www.distrettolaghi.it nella sezione "Amministrazione Trasparente", sotto sezione "Personale", per un periodo di almeno 30 giorni e fino ad un massimo di anni due (durata della graduatoria).

2. È facoltà della Società costituire una graduatoria dei candidati valutati idonei cui fare riferimento in caso di mancata copertura della posizione offerta per rinuncia o forza

maggiore da parte dei soggetti già selezionati o nel caso di necessità di assunzione di personale avente caratteristiche simili a quelle per le quali la selezione era stata avviata. La graduatoria ha validità massima di tre anni e sarà di volta in volta aggiornata in caso di attingimento alla medesima e scorrimento.

Articolo 7- Assunzione

1. L'assunzione in servizio avviene con contratto individuale di lavoro subordinato a tempo pieno o parziale, secondo quanto previsto dall'ordinamento e nel rispetto del CCNL Commercio.
2. Il contratto a tempo determinato, che prevede l'apposizione di un termine di durata, potrà essere prorogato secondo i termini di legge.
3. 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 inconferibilità e incompatibilità, sia al momento della costituzione del rapporto di lavoro che nel corso del suo svolgimento.
4. Il collocamento in organico del personale selezionato è preceduto, qualora sia previsto nell'avviso di selezione, da un periodo di prova.
5. La Società, in casi particolari debitamente motivati, può modificare la tipologia contrattuale senza indire una nuova procedura di selezione, sempreché il soggetto interessato a detta modifica sia stato individuato come idoneo attraverso una procedura di selezione ai sensi dell'art. 3 del presente Regolamento.

Articolo 8 - Reclutamento del Direttore generale

1. Per il reclutamento del Direttore Generale la società pubblica un avviso ai sensi del precedente art. 4 del presente regolamento. I candidati dovranno presentare, oltre al proprio curriculum vitae, le attestazioni relative ai requisiti generali e professionali richiesti. Nell'avviso sarà indicato il numero massimo dei componenti la rosa di soggetti idonei, che non potrà comunque essere superiore a cinque.
2. La valutazione delle candidature verrà effettuata da apposita Commissione, nominata dal Consiglio di Amministrazione, composta da almeno tre membri, scelti: tra esperti nel settore di competenza di DTL Scrl, tra dirigenti e/o direttori di Regione Piemonte, tra docenti universitari, ovvero soggetti esterni, che non siano componenti degli organi di direzione politica della DTL SCRL e che non ricoprano cariche politiche. La commissione individuerà il/i soggetto/i idoneo/i tra i candidati, da sottoporre al Consiglio di Amministrazione che proporrà il/i candidati all'Assemblea dei Soci.

3. In alternativa a quanto previsto dal precedente comma 2 la selezione dei candidati potrà essere affidata dal Consiglio di Amministrazione a soggetto esterno competente in materia di reclutamento di alti profili professionali; in questo caso la società esterna opererà in osservanza del presente regolamento e consegnerà al Consiglio di Amministrazione la lista dei candidati.
4. Ai candidati selezionati dalla commissione, ovvero dal soggetto esterno di cui al precedente comma, verrà richiesta una lettera motivazionale e un elaborato sulle linee strategiche e di prospettiva di DTL Scrl da sottoporre al Consiglio di Amministrazione.
5. Il Consiglio di Amministrazione valuterà la lettera di motivazione e l'elaborato di cui al presente articolo in considerazione dell'idoneità a perseguire gli scopi e gli obiettivi di DTL Scrl e del potenziale di innovazione, contenuti nell'elaborato, e della sostenibilità economica delle proposte. Svolgerà un colloquio con ciascuno dei soggetti idonei selezionati dalla Commissione, o dalla società esterna, e individuerà tra di essi il candidato più adatto al ruolo. Il Consiglio di Amministrazione dei soci redigerà un verbale recante le motivazioni della scelta che verrà proposta all'Assemblea dei Soci, che sarà pubblicato sul sito internet della società.

Articolo 9 - Informativa ai Candidati Esclusi

La società avvisa i candidati esclusi dell'esito della selezione tramite comunicazione scritta motivata.

Articolo 10 - Pubblicità

Il presente Regolamento è pubblicato sul sito Internet della società www.distrettolaghi.it

Articolo 11 - Trattamento dati

I dati e le informazioni che la società riceve dai candidati in occasione delle procedure di selezione, o ai fini dell'assunzione, sono trattati ai sensi dell'art. 13 Dlgs 196 del 30 giugno 2003 e dell'art. 13 GDPR (Regolamento UE 2016/679).