

2. Procedura: Acquisizione e gestione Risorse Umane

2.1 Scopo e campo di applicazione

La presente procedura descrive il processo di selezione ed inserimento di dipendenti in ARTE Savona nonché le procedure per i passaggi di ruolo e l'erogazione dei premi incentivanti.

La finalità di tale procedura è di assicurare il rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità, imparzialità e l'efficacia del processo, in coerenza con la normativa di riferimento in essere.

2.2 Definizione del fabbisogno

Il reclutamento del personale avviene sulla base della programmazione annuale o pluriennale del fabbisogno, nel limite di posti disponibili, nel rispetto delle disposizioni di legge, delle norme comunitarie vigenti in materia, dei principi statutari e secondo le disposizioni specifiche fissate dai contratti collettivi di categoria applicati al personale dipendente, tempo per tempo vigenti, sentite le R.S.U. e gli organismi di cui all'art. 6 del C.C.N.L..

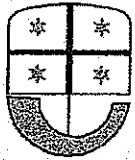
Le procedure di assunzione del personale possono essere avviate solo a seguito di autorizzazione contenuta in un apposito decreto da parte dell'Amministratore Unico nel quale deve essere indicata anche la procedura da seguire, in accordo ai criteri ed alle modalità per il reclutamento del personale conformi ai principi richiamati dall'art. 35, c. 3, del d.lgs. n. 165/2001 in materia di reclutamento del personale:

Le procedure di reclutamento nelle pubbliche amministrazioni si conformano ai seguenti principi:

- a) adeguata pubblicità della selezione anche sul sito dell'Ente e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità e assicurino economicità e celerità di espletamento, ricorrendo, ove è opportuno, all'ausilio di sistemi automatizzati, diretti anche a realizzare forme di preselezione;*
- b) adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;*
- c) rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori;*
- d) decentramento delle procedure di reclutamento;*
- e) composizione delle commissioni esclusivamente con esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti tra funzionari delle amministrazioni, docenti ed estranei alle medesime, che non siano componenti dell'organo di direzione politica dell'amministrazione, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.*

In materia di assunzione sono, inoltre, da rispettarsi i vincoli e gli obblighi autorizzativi da parte della Regione, come disciplinato dalle norme vigenti in materia di controllo e vigilanza da parte della stessa.

L'Amministratore Unico di ARTE è responsabile della definizione delle politiche di acquisizione delle risorse umane. Su proposta del Dirigente, l'A.U. adotta i decreti relativi agli aggiornamenti della pianta organica con le relative determinazioni quantitative, tenendo anche conto dei budget previsti e dei futuri programmi di sviluppo.



Arte
SAVONA

2.3 Selezione risorse

Le assunzioni vengono deliberate dall'A.U. e possono avvenire mediante:

- a) selezione esterna, aperta a tutti, consistente nello svolgimento di prove per l'accertamento della professionalità, richiesta con eventuale ricorso a forme di preselezione in relazione al numero dei candidati;
- b) selezione esterna riservata a soggetti preselezionati in relazione al possesso di particolari requisiti consistenti in titoli, esperienze, capacità e attitudini professionali;
- c) selezione interna per tutti i posti di tutte le aree, riservata ai dipendenti dell'azienda;
- d) trasferimento al quale possono accedere i dipendenti di altri Enti e dalle aziende aderenti alla Federcasa-Aniacap o da altre Federazioni CISPEL, in possesso dei requisiti richiesti per la posizione da ricoprire;
- e) chiamata numerica degli iscritti nelle liste costituite per i fini di cui alla legge 12/3/1999 n. 68 per le assunzioni obbligatorie appartenenti alle categorie protette.

L'Amministratore Unico, consultandosi con il Dirigente e con il Responsabile della Struttura interessata definisce, sulla base della esigenza espressa, il profilo della risorsa, la forma contrattuale più opportuna nonché, ai sensi della normativa vigente e anche in riferimento alle caratteristiche del profilo identificato, la relativa procedura di selezione di tipo concorsuale da adottare.

I criteri di selezione, da indicarsi nell'avviso, dovranno essere tali da consentire l'adeguata valutazione della preparazione e della capacità professionale dei candidati e della loro idoneità a ricoprire la posizione prevista.

Essi potranno comprendere prove scritte, prove pratiche e/o colloqui attitudinali e di carattere professionale. Sono obbligatorie, in qualunque tipo di selezione, le conoscenze informatiche da rapportare alla posizione da ricoprire.

Il provvedimento di avvio delle selezioni esterne indica, in particolare:

- a) i requisiti che devono possedere gli aspiranti ai sensi dell'art. 13 del C.C.N.L.;
- b) il profilo professionale, l'Area ed il livello di inquadramento, il numero dei posti da ricoprire e la sede di lavoro;
- c) i titoli di studio e/o professionali richiesti;
- d) le prove di selezione;
- e) la eventuale tassa di partecipazione;
- f) l'organismo incaricato di esperire la selezione (commissione).

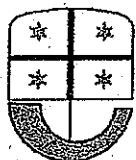
Ai componenti delle Commissioni si applicano le disposizioni sulle incompatibilità di cui al *Regolamento per la composizione ed il funzionamento delle commissioni e delle giurie*, predisposto dall'Ente.

La scelta del candidato avviene sempre nel pieno rispetto dei principi deontologici del Codice Etico di ARTE.

I curricula vitae richiesti/pervenuti e tutta la documentazione afferente la procedura di selezione/assunzione vengono conservati ed archiviati ai sensi del D.Lgs. 196/2003.

ARTE procede all'assunzione di personale sempre nel pieno rispetto delle percentuali riservate alle "categorie protette" ai sensi di quanto previsto dalla L. 68/99 e dalla ulteriore normativa vigente in materia.

L'Azienda ha la facoltà di avvalersi di *stages* per far fronte ai carichi di lavoro contingenti.



Arte
SAVONA

2.4 Gestione attività preliminari all'inserimento della risorsa

All'accettazione del candidato prescelto vengono posti in essere tutti gli adempimenti previsti dalla normativa e dalla contrattualistica applicabile.
