



Ferrovie Appulo Lucane

Determinazione n. **158** del

**31 MAG. 2013**

Il Direttore Generale

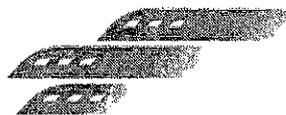
- Visto il *Regolamento interno disciplinante le modalità di selezione pubblica per il reclutamento del personale da inquadrare nell'ambito di un rapporto di lavoro subordinato o parasubordinato* approvato dal Consiglio di Amministrazione il 14 maggio 2012;
- Preso atto che nella seduta del 24 maggio 2013 il Consiglio di Amministrazione si è pronunciato favorevolmente in merito all'integrazione dell'art. 7 punto p del predetto Regolamento, inerente il termine perentorio di presentazione delle domande, fissandolo in 15(quindici) giorni dalla data di pubblicazione dell'Avviso della procedura di selezione;

DETERMINA

L'integrazione dell'art. 7 punto p del *Regolamento interno disciplinante le modalità di selezione pubblica per il reclutamento del personale da inquadrare nell'ambito di un rapporto di lavoro subordinato o parasubordinato* approvato dal Consiglio di Amministrazione il 14 maggio 2012, con la seguente dicitura: "Il termine perentorio di presentazione delle domande scade alle ore 24.00 del 15° (quindicesimo) giorno di calendario solare successivo a quello di pubblicazione dell'Avviso della procedura di selezione".

Il Direttore del Personale darà esecuzione alla presente determinazione.

**IL DIRETTORE GENERALE**  
(dott. Matteo Colamussi)



Ferrovie Appulo Lucane

**Deliberazione seduta Consiglio di Amministrazione in data 14/05/2012  
(o.d.g. p.3):**

adozione di un regolamento interno disciplinante le modalità di selezione pubblica per il reclutamento del personale da inquadrare nell'ambito di un rapporto di lavoro subordinato o parasubordinato.

**PREMESSO CHE**

- a mente dell'art. 18, comma II D.L. n. 112/2008, convertito con L. n. 133/2008, le società a partecipazione pubblica totale, a decorrere dal 22 ottobre 2008, devono adottare, con propri provvedimenti, criteri e modalità per il reclutamento del personale e per il conferimento degli incarichi nel rispetto dei principi, anche di derivazione comunitaria, di trasparenza, pubblicità ed imparzialità;
- le FAL non rientrano, infatti, nell'ambito di applicazione dell'art. 18, comma I D. L. cit. poiché, pur a partecipazione pubblica totale, non svolgono un servizio pubblico di carattere locale;
- pertanto nella determinazione di tali provvedimenti devono essere assunti, come linee di indirizzo generale, i seguenti principi:
  - a) adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano imparzialità;

- 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 lavoratori e lavoratrici;
  - d) indipendenza rispetto ad organismi politico-amministrativi ed assenza di cariche sindacali dei componenti della commissione di valutazione.
- si rende opportuna, allora, l'adozione di un regolamento che disciplini i criteri e le modalità di reclutamento del personale in attuazione dei principi in parola;
- tutto quanto innanzi premesso

## **IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**

**VISTO** l'art. 18, comma II D.L. n. 112/2008, convertito con L. n. 133/2008;

**RITENUTO** di adottare un regolamento interno disciplinante le modalità di selezione pubblica per il reclutamento del personale e per il conferimento degli incarichi da inquadrare nell'ambito di un rapporto di lavoro subordinato o parasubordinato con la S.r.l. Ferrovie Appulo Lucane.

### **DELIBERA**

per i motivi di cui alla presente premessa che, quivi, s'intendono integralmente riportati, l'adozione del regolamento di cui in premessa, allegato alla presente, disciplinante le modalità di selezione pubblica per il

reclutamento del personale da inquadrare nell'ambito di un rapporto di lavoro subordinato o parasubordinato.

## **ALLEGATO A**

# **REGOLAMENTO INTERNO DISCIPLINANTE LE MODALITA' DI SELEZIONE PUBBLICA PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE DA INQUADRARE NELL'AMBITO DI UN RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO O PARASUBORDINATO CON LA S.R.L. FERROVIE APPULO LUCANE.**

## **CAPO I: DISPOSIZIONI PRELIMINARI**

### **Art. 1**

#### **Finalità ed ambito d'applicazione**

Il presente regolamento stabilisce i requisiti essenziali, i criteri e le modalità generali, nonché il regime di pubblicità, per il reclutamento di personale con contratto di lavoro subordinato o parasubordinato.

Le procedure di cui al presente regolamento assumono, come linee d'indirizzo generali, i seguenti principi:

- a) adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano imparzialità;



- 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 lavoratori e lavoratrici;
- d) indipendenza rispetto agli organi di direzione politica e assenza di cariche sindacali dei componenti della commissione di valutazione.

## **Art. 2**

### **Esclusioni**

Il presente regolamento non si applica alle assunzioni obbligatorie ai sensi della L. 68/1999.

Non si applica, altresì, alle assunzioni di figure professionali contrassegnate da caratteristiche individuali personali incompatibili con la selezione pubblica.

## **CAPO II: DISPOSIZIONI DI CARATTERE GENERALE**

### **Art. 3**

#### **Requisiti generali**

Possono accedere all'impiego presso l'azienda i soggetti che posseggono i seguenti requisiti generali:

- a) cittadinanza di uno degli stati facenti parte dell'UE;
- b) godimento dei diritti civili e politici;
- c) età non inferiore ai 18 anni;
- d) inesistenza di condanne penali o di stato d'interdizione o di provvedimenti di prevenzione o di altre misure, che escludono, secondo le leggi vigenti, l'accesso ai pubblici impieghi;

- e) posizione regolare nei confronti degli obblighi di leva per i candidati di sesso maschile nati prima del 31.12.1985;
- f) essere dotato di sana e robusta costituzione fisica ed essere in possesso di tutti i requisiti psicofisici idonei allo svolgimento delle mansioni oggetto della selezione. L'azienda si riserva la facoltà di richiedere idonea certificazione medica comprovante le suddette condizioni rilasciata dal medico di famiglia e/o dal servizio sanitario competente.
- g) titolo di studio e/o eventuali altri requisiti richiesti per l'accesso a ciascun profilo professionale.

#### **Art. 4**

##### **Requisiti particolari**

Oltre al possesso dei requisiti generali stabiliti nel presente regolamento sono richiesti i titoli e gli altri requisiti espressamente richiesti nell'avviso pubblico di selezione.

In particolare i candidati a posizioni professionali che comportano l'uso di veicoli di qualsiasi genere devono essere in possesso della patente di abilitazione per la guida prevista dalla normativa vigente.

#### **Art. 5**

##### **Possesso dei requisiti generali e particolari**

I requisiti generali e particolari devono essere posseduti alla data di scadenza del termine stabilito nell'avviso per la presentazione della domanda di ammissione, e mantenuti durante l'intero svolgimento del procedimento di selezione e, ovviamente, all'atto dell'eventuale assunzione nonché durante l'intera durata del rapporto di lavoro.

## **CAPO III: PROCEDURA DI SELEZIONE**

### **Art. 6**

#### **Avvio della procedura di selezione**

La richiesta d'avvio della selezione per l'assunzione di lavoratori dovrà avvenire a cura del Consiglio di Amministrazione.

La richiesta di selezione dovrà avere il seguente contenuto minimo:

- numero di posti oggetto della selezione;
- requisiti generali e particolari richiesti;
- profilo professionale richiesto;
- tipologia ed inquadramento contrattuale ex CCNL;
- conoscenze, competenze, certificazioni eventualmente richieste;
- esperienze pregresse in ambito lavorativo eventualmente richieste;
- titoli di studio eventualmente richiesti.

L'indicazione del numero di posti oggetto della selezione e dello specifico trattamento economico e normativo connesso al profilo messo a bando non è obbligatoria nel caso in cui la selezione non sia finalizzata alla copertura di posti vacanti bensì sia unicamente funzionale alla formazione di una graduatoria cui l'azienda si riserva la facoltà di attingere nell'eventualità che si presenti la necessità di procedere ad assunzioni.

### **Art. 7**

#### **Avviso della procedura di selezione**

Il Responsabile dell'ufficio del personale, munito di apposita delega, predispone l'avviso che sarà pubblicizzato su apposita sezione del sito internet dell'Azienda.

L'avviso dovrà avere il seguente contenuto minimo:



- a) il numero dei posti messi a concorso;
- b) la categoria ed il relativo profilo professionale richiesto;
- c) la tipologia contrattuale;
- d) l'indicazione del trattamento economico e normativo spettante a seguito dell'assunzione in servizio;
- e) i requisiti generali e particolari richiesti per l'ammissione all'impiego;
- f) l'indicazione della data di possesso dei requisiti;
- g) le modalità di presentazione della domanda;
- h) l'indicazione dei documenti da allegare alla domanda;
- i) le modalità di convocazione dei candidati con l'avvertimento che, nell'ipotesi di presentazione di un numero elevato di domande si potrà procedere, a discrezione dell'Azienda, allo svolgimento di prove preselettive volte all'accertamento dei requisiti di professionalità anche attraverso procedure automatizzate al fine di restringere il novero dei candidati ammessi alle procedure di selezione;
- j) l'indicazione delle modalità di espletamento della selezione;
- k) i criteri di valutazione ai fini della formazione della graduatoria di merito e, in particolare, i criteri di valutazione dei titoli di studio richiesti, del curriculum professionale ove richiesto, delle certificazioni professionali possedute ove richieste, l'indicazione della votazione minima necessaria per l'ammissione alla prova orale e/o pratica ove eventualmente richiesta;
- l) le materie delle prove orali e/o il contenuto delle prove pratiche ove eventualmente richieste;
- m) i criteri che danno luogo a precedenza o a preferenza a parità di punteggio;



- n) i termini di validità della graduatoria;
- o) l'indicazione del termine perentorio entro il quale la mancata accettazione della proposta d'assunzione determina la definitiva esclusione dalla graduatoria;
- p) le modalità ed il termine perentorio di presentazione delle domande;
- q) il fac-simile del modulo di presentazione della candidatura.

L'avviso di selezione può, altresì, contenere, a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- a) l'indicazione del termine perentorio, decorrente dalla pubblicazione della graduatoria, entro il quale il candidato risultato idoneo ed eventualmente chiamato dalla Società secondo l'ordine in graduatoria dovrà assumere servizio;
- b) previsione da parte dell'azienda di attingere dalla ridetta graduatoria, entro i termini di validità della medesima, qualora dovesse insorgere l'esigenza di assumere altro personale per il medesimo profilo richiesto nell'avviso ovvero per profili comunque ad esso attinenti.

Nell'ipotesi in cui la selezione non sia finalizzata alla copertura di posti vacanti bensì sia unicamente funzionale alla formazione di una graduatoria cui l'azienda si riserva la facoltà di attingere nell'eventualità che si presenti la necessità di procedere ad assunzioni, l'avviso di selezione non deve contenere i requisiti sub a), c).

L'avviso deve, in ogni caso, contenere la citazione della legge n. 125/1991 che garantisce pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro nonché l'informativa ai sensi del D.Lgs. n. 196/2003 sull'utilizzo ed il trattamento dei dati personali.



Le prescrizioni contenute nel bando sono vincolanti sia nei riguardi della commissione di valutazione che nei riguardi dei candidati.

## **Art. 8**

### **Nomina della commissione di valutazione**

La commissione di valutazione sarà composta da tre o da cinque membri.

L'individuazione dei membri, espletata dal Consiglio di Amministrazione, avverrà scegliendo tra esperti di provata competenza nelle materie di concorso, individuati fra funzionari aziendali, funzionari delle amministrazioni che non siano componenti dell'organo di direzione politica dell'amministrazione, docenti e soggetti estranei alle amministrazioni che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.

I commissari sono strettamente vincolati al segreto d'ufficio per tutto ciò che concerne l'attività della commissione medesima.

I commissari non possono promuovere, partecipare o comunque collaborare ad iniziative estranee all'Azienda e volte, direttamente od indirettamente, alla preparazione al concorso.

## **Art. 9**

### **Modalità di presentazione della domanda**

La domanda di ammissione alla procedura di selezione dovrà essere redatta in carta semplice secondo il modello allegato all'avviso pubblico di



selezione di cui all'art. 7 del presente regolamento, dovrà essere inoltrata entro il termine e secondo le modalità stabilite nell'avviso medesimo.

L'azienda non sarà in ogni caso responsabile per qualunque ritardo nel recapito.

## **Art. 10**

### **Calendario delle prove d'esame**

La convocazione per le prove d'esame, con l'indicazione del calendario delle medesime ove non sia già stato previsto nel bando e l'elenco nominativo dei candidati ammessi alla selezione, dev'essere inserita sul sito internet dell'ente entro il termine stabilito nell'avviso pubblico di selezione.

## **Art. 11**

### **Procedura di selezione**

Trascorso il periodo predeterminato per il ricevimento delle domande, la Commissione di valutazione procederà alla selezione.

La procedura, pertanto, potrà constare alternativamente ovvero cumulativamente delle seguenti fasi:

- a) valutazione dei curricula ricevuti;
- b) espletamento di una prova scritta e/o orale;
- c) espletamento di una prova pratica.

L'azienda si riserva la facoltà di individuare la/le procedura/e di selezione in ragione delle esigenze sottese alla selezione del profilo professionale di volta in volta ricercato.



a) Valutazione dei curricula ricevuti

La commissione nel procedere alla valutazione dei curricula presentati potrà tener conto, cumulativamente ovvero alternativamente tra loro, dei seguenti elementi:

- 1) titolo di studio e/o specializzazioni post – diploma e/o post – lauream;
- 2) qualifiche professionali conseguite;
- 3) esperienze lavorative già maturate nella specifica attività oggetto del profilo professionale da selezionare presso altri datori di lavoro pubblici o privati;

Resta salva la facoltà di prevedere nell'avviso pubblico di selezione altri criteri di valutazione in aggiunta ovvero in alternativa a quelli sin qui enunciati.

b) Espletamento della prova scritta e/o orale

Le modalità di svolgimento della prova orale avverrà garantendo principi di equità e di parità di trattamento dei candidati.

La suddetta prova potrà vertere, alternativamente o cumulativamente, sui seguenti elementi:

- verifica della conoscenza delle materie oggetto del concorso ove eventualmente specificate nell'avviso;
- verifica grado di conoscenza delle tematiche oggetto del rapporto di lavoro;
- verifica del grado di conoscenza di una lingua straniera e delle applicazioni informatiche più diffuse ove eventualmente richiesto nell'avviso.



c) Espletamento della prova pratica

La prova pratica sarà organizzata secondo criteri e metodologie analoghe per tutti i candidati e potrà avere ad oggetto una verifica del grado di conoscenza delle specificità caratterizzanti la mansione propria del profilo professionale richiesto.

In particolare, potrà essere costituita, a titolo esemplificativo e non esaustivo, dall'espletamento di una prestazione, dall'utilizzo di un veicolo o di uno strumento o comunque dalla dimostrazione del livello di qualificazione o specializzazione richiesta per il/i posto/i messo/i a concorso.

**Art. 12**

**Valutazione dei titoli e delle prove**

La commissione effettuerà la propria valutazione attribuendo un voto in decimi ad ognuno dei titoli posseduti, ove espressamente richiesti dall'avviso pubblico di selezione, ed ad ognuna delle prove scritte e/o orali e/o pratiche ove espletate.

La votazione dev'essere palese e contestuale. Nelle selezioni per titoli ed esami la votazione complessiva è determinata sommando:

- a) il voto conseguito nella valutazione dei titoli;
- b) il voto riportato nella prova scritta e/o orale;
- c) il voto riportato nell'espletamento della prova pratica.

La commissione si riserva la facoltà d'individuare un punteggio minimo ai fini dell'inserimento in graduatoria, che, in ogni caso, sarà indicato espressamente nell'avviso pubblico di selezione.



## Art. 13

### **Formazione della graduatoria finale di merito**

Ultimata la procedura selettiva, con la previa attribuzione del punteggio ai titoli presentati e, successivamente, alle prove selettive eventualmente sostenute dai candidati, la commissione forma la graduatoria di merito elencando i nominativi dei candidati idonei in ordine di punteggio complessivo decrescente e secondo i criteri di precedenza e/o di preferenza preliminarmente adottati.

La detta graduatoria dovrà riportare, oltre alle indicazioni necessarie per l'esatta individuazione dei candidati, i seguenti elementi:

- il punteggio complessivo conseguito a seguito della valutazione dei titoli e del curriculum;
- il punteggio complessivo conseguito a seguito dell'espletamento della prova scritta e/o orale ove eventualmente prevista;
- il punteggio conseguito a seguito dell'espletamento della prova tecnico – pratica ove eventualmente prevista;
- l'indicazione della votazione complessiva ottenuta dalla somma delle singole votazioni conseguite in ciascuna delle valutazioni e prove eventualmente espletate.

La commissione di valutazione può riservarsi la facoltà di non procedere all'assegnazione dei posti ove messi a concorso qualora nessuno dei candidati abbia raggiunto la votazione minima prevista ai fini dell'inserimento in graduatoria ed espressamente indicata nell'avviso pubblico di selezione ovvero qualora venga meno il progetto nell'ambito del quale viene richiesta la prestazione.



## Art. 14

### Validità della graduatoria

La graduatoria definitiva potrà avere validità fino ad un massimo di tre anni decorrenti dalla data della sua pubblicazione, salvo diverso termine fissato nell'avviso di selezione.

In ogni caso, il candidato risultato vincitore in graduatoria, prima dell'eventuale assunzione dovrà risultare idoneo alla visita medica psico-fisico-attitudinale, da eseguire presso il Servizio sanitario RFI o il Servizio Sanitario Nazionale (qualora allo stesso sia demandata dalla società l'effettuazione delle visite idoneative ex D.M. 88/99) ovvero, per i profili non addetti a mansioni interessanti la sicurezza dell'esercizio, dovrà presentare certificazione dell'idoneità psico-fisico-attitudinale rilasciata, secondo la normativa vigente, dal medico competente o dal competente servizio sanitario.

In ogni caso, il candidato risultato vincitore in graduatoria, prima dell'eventuale assunzione dovrà altresì presentare certificazione idonea a norma di legge comprovante lo stato di non assunzione di sostanze alcoliche e droghe attestato a seguito di idonee analisi mediche.

Qualora entro il termine di validità della graduatoria stessa, l'azienda dovesse ricorrere all'assunzione di altro personale, a tempo determinato, full-time o part-time, per la medesima posizione messa a concorso ovvero per posizioni ad essa attinenti, la società si riserva di attingere dalla medesima graduatoria. In tal caso, l'inserimento in graduatoria sarà utile esclusivamente a determinare i diritti di precedenza in caso di eventuale assunzione. Inoltre, l'eventuale assunzione avverrà seguendo l'ordine di graduatoria subordinatamente alle esigenze aziendali e ferma restando la

permanenza nel possesso di tutti i requisiti richiesti dall'avviso pubblico, nonché dell'idoneità psicofisica nei termini e secondo le modalità su indicate.

## **Art. 15**

### **Assunzione in servizio**

Si rinvia all'avviso di selezione per la previsione di un termine perentorio decorso il quale la mancata accettazione della proposta di assunzione eventualmente effettuata ai candidati dichiarati vincitori ovvero utilmente inseriti in graduatoria determinerà la definitiva esclusione dalla graduatoria.

I candidati dichiarati vincitori ovvero utilmente inseriti in graduatoria e destinatari di una proposta di assunzione saranno invitati a sottoscrivere, entro il termine perentorio fissato nell'avviso pubblico di selezione, il contratto individuale di lavoro sotto condizione sospensiva relativa al positivo accertamento del possesso dei requisiti prescritti nel presente regolamento nonché nell'avviso pubblico di selezione.

Il trattamento economico e normativo previsto per il caso di eventuale assunzione è quello stabilito dalla legge (in primis, per il personale sottoposto allo stesso, dal R.D. 148/1831 e relativo Allegato) e dal contratto collettivo di lavoro vigente.

Il rapporto di lavoro con l'azienda è incompatibile con l'esecuzione di qualunque altro impiego professionale, industriale e commerciale, salvo quanto previsto dalla normativa vigente anche con riferimento al lavoro part-time.



## **Art. 16**

### **Selezione ed assunzione di personale a tempo determinato**

Fatto salvo quanto già previsto in tutti i paragrafi del presente Regolamento, l'Azienda può procedere alla selezione e, ove consentito, assunzione di personale a tempo determinato in conformità alla vigente normativa di legge e di contratto collettivo.

In ogni caso è fatta salva la facoltà per l'Azienda, alla scadenza del contratto a tempo determinato e per coprire la medesima posizione messa a concorso e rimasta vacante, di attingere dalla graduatoria di cui all'art. 13 anziché procedere alla proroga del contratto scaduto.

## **Art. 17**

### **Svolgimento delle operazioni di selezione**

Nel caso in cui le esigenze di selezione siano incompatibili con i tempi di realizzazione delle procedure di cui al capo III, l'Azienda ha facoltà di esperire operazioni abbreviate rispetto a quelle previste per le selezioni a tempo indeterminato.

In particolare è consentito:

- a) la riduzione dei tempi di pubblicazione dell'avviso di selezione;
- b) l'individuazione dei criteri di selezione in forma semplificata ed espressamente indicati nell'avviso di selezione per quelle assunzioni per le quali è richiesta una particolare professionalità e/o esperienza specifica.

## **Art. 18**

### **Accesso agli atti del procedimento concorsuale**

I candidati hanno facoltà di esercitare il diritto di accesso agli atti della procedura selettiva nei forme e nei limiti di cui alla L. 241/1990. 

I candidati possono comunque accedere, al termine delle operazioni di concorso, agli elaborati relativi alle proprie prove, anche senza indicare la motivazione.

### **Art. 19**

#### **Ricorsi avverso la collocazione in graduatoria**

I candidati potranno presentare ricorso avverso la propria collocazione nella graduatoria definitiva, entro e non oltre i 10 giorni successivi alla data di pubblicazione, al Consiglio di Amministrazione che, esaminati i ricorsi, procederà all'approvazione della graduatoria definitiva.

### **CAPO IV: SELEZIONE MEDIANTE SOCIETÀ ESTERNA**

#### **Art. 20**

L'Azienda si riserva la facoltà di procedere alla selezione del personale da assumere per il tramite di un ente e/o società e/o agenzia esterni di selezione, debitamente qualificati.

L'ente e /o società e/o agenzia di selezione è, in ogni caso, obbligato nell'effettuazione della selezione al rispetto dei principi generali enunciati all'art. 1. Si applicano il Capo I, II e l'art. 6 del Capo III.

### **CAPO V: PUBBLICITA'**

#### **Art. 21**

Degli atti della procedura selettiva sotto indicati, di cui si potrà ottenere copia rivolgendosi presso il competente ufficio delle \_\_\_\_\_ si deve dare adeguata pubblicità tramite pubblicazione degli stessi su apposita sezione internet del sito dell'azienda.



In particolare si dovranno pubblicare:

- a) l'avviso della procedura di selezione di cui all'art. 7;
- b) il provvedimento di nomina dei commissari componenti la commissione di valutazione di cui all'art. 8;
- c) calendario delle prove d'esame di cui all'art. 10;
- d) la graduatoria di merito di cui all'art. 12.

L'Azienda, in ogni caso, si riserva la facoltà di pubblicizzare l'indizione della procedura selettiva anche mediante un mero rinvio all'apposita sezione del sito internet (con espressa indicazione del "link" di collegamento) in cui sono pubblicati gli atti della procedura.

## **CAPO V: DISPOSIZIONI FINALI**

### **Art. 22**

#### **Entrata in vigore**

Il presente regolamento entra in vigore il primo giorno successivo alla data d'adozione della delibera dell'Organo amministrativo.

**FERROVIE APPULO - LUCANE s.r.l.**  
**IL PRESIDENTE**  
*(Dot. Mario Colamussi)*

