



Regolamento delle assunzioni del personale

Agenzia per la promozione turistica per la provincia di Bergamo scrl

Sommario

1	Premessa.....	3
2	Principi generali	3
3	Comando o distacco di personale dalle società partecipate o dagli enti locali.....	5
4	Regole generali per le procedure di ricerca e selezione del personale.....	6
5	Procedure di selezione.....	7
6	Regole specifiche per le procedure di ricerca e selezione del personale.....	9
7	Assunzioni a tempo determinato	10
8	Assoggettamento del Codice Etico	10
9	Informativa sul trattamento dei dati personali	10
10	Pubblicità del Regolamento.....	11
11	Entrata in vigore	11

1 Premessa

- 1) Il presente Regolamento per l'assunzione del personale (di seguito Regolamento) individua i principi, le regole e le modalità procedurali generali cui Agenzia per lo Sviluppo e la Promozione Turistica della Provincia di Bergamo SCARL deve attenersi nella ricerca ed inserimento di personale.
- 2) Il presente regolamento è adottato Agenzia per lo Sviluppo e la Promozione Turistica della Provincia di Bergamo SCARL in attuazione dell'articolo 19 del Decreto Legislativo 19 agosto 2016 n.175, nel rispetto dei principi fondamentali vigenti in materia di assunzione di personale alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni ai sensi dell'art 35 comma 3 del D.lgs 165/2001.
- 3) In conseguenza dell'adozione del presente Regolamento viene contestualmente abrogata ogni precedente regolamentazione aziendale sulla materia.
- 4) Il presente Regolamento disciplina e integra la rigorosa applicazione della normativa (comunitaria, nazionale e regionale), legislativa e regolamentare, in materia di reclutamento del personale, sia in riferimento alle disposizioni vigenti sia a quelle eventualmente disposte in ogni tempo con esplicito riferimento alla medesima specifica fattispecie societaria, tenendo contro altresì di ogni direttiva in materia, che gli enti locali soci di Agenzia per lo Sviluppo e la Promozione Turistica della Provincia di Bergamo SCARL, riterranno di disporre.
- 5) A prescindere da ogni eventuale vincolo comunque sancito, Agenzia per lo Sviluppo e la Promozione Turistica della Provincia di Bergamo SCARL persegue l'obiettivo di contenimento delle spese di personale, degli oneri contrattuali e delle altre voci di natura retributiva ed indennitaria, in coerenza con le proprie esigenze organizzative (e quindi compatibilmente alle stesse), scegliendo tra le varie opzioni funzionalmente attivabili quella più coerente rispetto al suindicato obiettivo.

2 Principi generali

- 1) Agenzia per lo Sviluppo e la Promozione Turistica della Provincia di Bergamo SCARL garantisce il rispetto del codice civile, delle norme di legge in materia di lavoro e dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro di riferimento in tutti i loro istituti.
- 2) L'assunzione del personale per la copertura delle qualifiche professionali previste dell'organizzazione della società avviene, salvo i casi espressamente previsti dal successivo comma 11, per procedura ad evidenza pubblica aperta a tutti con selezione per titoli, esami e colloqui mediante lo svolgimento di prove volte all'accertamento della professionalità richiesta.
- 3) Agenzia per lo Sviluppo e la Promozione Turistica della Provincia di Bergamo SCARL garantisce pari opportunità nell'accesso all'impiego, senza discriminazione alcuna per ragioni di sesso, di appartenenza, di opinione, orientamento e condizione personale e sociale nel rispetto della normativa vigente e, in

particolare, del Codice delle Pari Opportunità.

- 4) Nelle modalità di accesso all'impiego, la Società adotta procedure improntate a criteri di trasparenza, pubblicità e imparzialità idonee a garantire, in ogni fase, il pieno rispetto dei principi e delle regole generali contenute nel presente Regolamento, tese a dare adeguata evidenza dei criteri e delle modalità adottate nella selezione delle risorse umane da acquisire. I predetti criteri e modalità sono definiti prima dell'effettuazione delle selezioni. I titoli di studio richiesti, in relazione ai contenuti del CCNL vigente di riferimento, variano in relazione all'area di collocazione del personale da assumere e al livello professionale richiesto.
- 5) Nella selezione del personale la Società osserva criteri di "imparzialità", "celerità di espletamento" (tempestività) e di "Economicità", così come stabilito dall'art. 35, comma 3, lettera a) del D.Lgs. 165/2001, perseguendo parametri di costo del lavoro competitivi e allineati con i valori di mercato per ciascuna figura/profilo professionale.
- 6) Viene garantito il rispetto del principio di pubblicità nella selezione e nella modalità di svolgimento, attraverso la divulgazione, sul sito web istituzionale nell'apposita Area "Amministrazione Trasparente".
- 7) La Società persegue la copertura delle posizioni lavorative necessarie a garantire i livelli di servizio di cui ai contratti di servizio stipulati con le Amministrazioni comunali.
- 8) Nell'ambito delle attività di ricerca e selezione del personale, la Società individua le forme contrattuali più idonee per il miglior impiego delle risorse umane in relazione ai profili richiesti, nel rispetto dei presupposti stabiliti dalla legge e dai Contratti Collettivi di Lavoro Nazionali di riferimento.
- 9) Compatibilmente con le esigenze di flessibilità e con gli andamenti previsti dei carichi di lavoro, la Società favorisce la stabilizzazione del rapporto di lavoro.
- 10) La Società fa riferimento alla formazione professionale continua come scelta qualificante della politica delle risorse umane, compatibilmente con le risorse economiche annuali previste a budget.
- 11) In attuazione del principio sancito al precedente art.1 comma 5) e in una logica di contenimento dell'incremento della spesa pubblica globale, viene fatta salva la possibilità di utilizzare, per la copertura di specifici fabbisogni aziendali, il passaggio diretto di personale dipendente di Enti Locali soci e/o di società a controllo pubblico partecipate/controllate dagli enti soci di Agenzia per lo Sviluppo e la Promozione Turistica della Provincia di Bergamo SCARL a condizione che:
 - a) costituisca opzione procedurale finalizzata rigorosamente alla copertura del fabbisogno aziendale;
 - b) il personale interessato possieda adeguate precedenti esperienze lavorative o professionali mirate alla copertura della specifica posizione aziendale che dovrebbe assumere in Agenzia per lo Sviluppo e la Promozione Turistica della Provincia di Bergamo SCARL. Tali esperienze devono caratterizzarsi in termini di piena idoneità rispetto al fabbisogno come immediato consolidamento/miglioramento qualitativo delle competenze della complessiva struttura aziendale;
 - c) il personale interessato sia stato assunto sulla base di procedure concorsuali/selezione ad evidenza

pubblica nel rispetto dei principi di cui all' art. 35 del D.Lgs. 165/2001;

d) il personale interessato provenga esclusivamente dagli Enti Locali soci e/o da società a controllo pubblico partecipate/controllate dagli enti locali soci;

e) il personale interessato sia sottoposto preventivamente ad una valutazione da parte della Commissione Giudicatrice costituita ai sensi dell'art. 5.3 del presente Regolamento, al fine di verificarne l'effettiva capacità in riferimento alla posizione richiesta in Agenzia per lo Sviluppo e la Promozione Turistica della Provincia di Bergamo SCARL. Al riguardo detto personale potrà eventualmente essere sottoposto a selezione in analogia a quanto previsto all'art. 5. Al termine delle operazioni, la Commissione redigerà verbale di valutazione, che verrà sottoposto all'Amministratore Delegato e al Presidente, per la relativa approvazione, dando espressamente conto nell'atto deliberativo della sussistenza di tutte le condizioni sopra individuate.

3 Comando o distacco di personale dalle società partecipate o dagli enti locali

1) In attuazione dei principi sanciti ai precedenti artt. 1 e 2, in una logica di contenimento dell'incremento della spesa globale e in specifico di limitazione dell'utilizzo degli incarichi esterni di consulenza nonché delle forme di lavoro flessibile (contratto a tempo determinato, contratti di collaborazione, somministrazione di personale interinale), nell'ambito di un processo di crescita qualitativa complessiva del rapporto infra-gruppo, Agenzia per lo Sviluppo e la Promozione Turistica della Provincia di Bergamo SCARL/Enti soci, Agenzia per lo Sviluppo e la Promozione Turistica della Provincia di Bergamo SCARL può ricorrere alla fattispecie del distacco o comando di dipendenti di società controllate e /o partecipate degli enti locali soci, fermo il rispetto dei requisiti normativi della temporaneità e dell'interesse del distaccante, sia connesso alla "gestione" infra-gruppo, sia connesso alla necessaria partecipazione del processo di controllo previsto dall'art.147 quater del D.Lgs. 267/2000 (TUEL) introdotto dall'art. 3 del D.L. 10 ottobre 2012, n.174, convertito con L. 7 dicembre 2012, n.213.

2) Il personale interessato deve possedere adeguate esperienze lavorative o professionali compatibili con la specifica attività richiesta.

3) Tali esperienze devono caratterizzarsi in termini di piena idoneità rispetto al fabbisogno come immediato consolidamento/miglioramento qualitativo delle competenze della complessiva struttura aziendale di Agenzia Per La Promozione Turistica Della Provincia Di Bergamo SCARL per l'attività ad essa richiesta.

4) L'istituto non comporta in capo al distaccatario Agenzia Per La Promozione Turistica Della Provincia Di Bergamo SCARL la costituzione di alcun rapporto di lavoro, ma solo una modificazione temporanea ed

oggettiva del rapporto di lavoro con il distaccante, di cui il personale resta dipendente a tutti gli effetti.

5) Il distacco o comando comporta pertanto effetti sostanzialmente “neutri” nell'ambito di un gruppo di società pubbliche (a controllo totale o maggioritario) e quindi di un “amministrazione allargata” imposta in ogni caso alla prescrizione normativa del bilancio consolidato dell'ente locale e delle aziende partecipate (art. 147 quater del D.Lgs 267/2000 (TUEL) introdotto dall'art.3 della L. n.213/2012) con l'esplicita valutazione dei risultati della gestione complessiva del gruppo ente locale società partecipate.

6) Analogamente Agenzia Per La Promozione Turistica Della Provincia Di Bergamo SCARL potrà avvalersi di dipendenti degli enti locali soci attraverso l'istituto del comando, ai sensi della normativa legislativa e regolamentare vigente.

4 Regole generali per le procedure di ricerca e selezione del personale

4.1 – Piano delle assunzioni

Le richieste di attivazione delle selezioni per l'assunzione del personale devono essere deliberate, ai fini del controllo analogo, dal Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Amministratore Delegato o del Presidente, in relazione a:

- a) miglioramento dei servizi attualmente offerti agli Enti soci;
- b) nuove esigenze di personale per ulteriori servizi richiesti dagli Enti soci e per i quali la Dotazione Organica risulta essere insufficiente;

4.2- Ricerca e selezione del personale: modalità generali

- 1) La responsabilità delle procedure di selezione ed inserimento del personale è attribuita al Presidente e l'Amministratore Delegato che assicurano l'adeguata copertura degli organici, in funzione della mobilità interna (sia orizzontale che verticale), del turn over e delle esigenze di qualificazione delle risorse tecniche.
- 2) La selezione, la valutazione ed il reclutamento del personale si sviluppano in coerenza con la pianificazione delle risorse indicata dal budget e dal Piano delle Assunzioni ed è effettuata perseguendo la corrispondenza dei profili dei candidati rispetto a quelli attesi ed alle esigenze aziendali. Le modalità di selezione e valutazione del personale sono adeguate al profilo professionale delle risorse umane da reperire e prevedono l'utilizzo di metodologie e strumenti di comprovata efficacia e trasparenza.
- 3) Nell'ambito delle selezioni del personale, l'Azienda individua le forme contrattuali più idonee per il miglior impiego delle risorse umane in relazione ai profili richiesti;
- 4) Nei limiti di quanto programmato e preventivato, la Società ricorre al mercato esterno del lavoro

ogni qualvolta le risorse presenti in azienda e nel gruppo non risultino sufficienti o adeguate alla gestione d'impresa.

5) La Società persegue, anche tramite turn over il costante miglioramento ed aggiornamento delle competenze professionali aziendali, la valorizzazione delle risorse umane e la qualità delle prestazioni rese.

5 Procedure di selezione

5.1 – Requisiti generali

Per l'ammissione alle selezioni, salvo quanto previsto dalle vigenti disposizioni in materia di assunzioni obbligatorie, occorrono i seguenti requisiti generali;

1. Cittadinanza italiana, salve le equiparazioni stabilite dalle leggi vigenti;
2. Godimento dei diritti politici;
3. Non essere stati esclusi dall'elettorato attivo e non essere stati destituiti o dispensati o licenziati dall'impiego presso una pubblica amministrazione, ovvero di non essere stati licenziati da una pubblica amministrazione ad esito di un procedimento disciplinare o per aver conseguito l'impiego mediante la produzione di documenti falsi o, comunque, con mezzi fraudolenti, secondo le disposizioni contrattuali vigenti per ciascun comparto negoziale;
4. Idoneità fisica all'impiego e quindi proprie alle mansioni del profilo professionale da rivestire;

5.2 - Avviso di selezione

1) La selezione avviene attraverso procedure comparative selettive mediante le quali si accertano secondo principi meritocratici la professionalità, la capacità e le attitudini richieste per la posizione da ricoprire.

2) Le assunzioni a tempo indeterminato o determinato, a tempo pieno o parziale vengono proposte dall'Amministratore Delegato e dal Presidente al fine di sopperire alle esigenze organizzative necessarie a garantire il buon funzionamento dei servizi svolti.

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

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.

4) Le prove di selezione consistono normalmente in colloqui e prove pratiche volte a testare le materie, anche finalizzate al controllo e la conoscenza dell'uso dei computer, degli usuali software e applicativi, anche alternativamente.

5) 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.

5.3 – Commissione Giudicatrice

- 1) Il Consiglio di Amministrazione provvede, con apposito atto, alla nomina della Commissione Giudicatrice.
- 2) La Commissione, formata da tre o cinque componenti, sono composte generalmente dal:
 - a) responsabile di servizio/area a cui la selezione si riferisce. Il Responsabile di Servizio/area assume anche il ruolo di Presidente di Commissione;
 - b) n.2 responsabili di servizio/area a cui la selezione non si riferisce
 - c) Qualora fosse necessario integrare le professionalità necessarie per i lavori di valutazione della commissione verranno chiamati a far parte della commissione stessa anche degli esperti esterni nominati dal Presidente o dall'Amministratore Delegato.
- 2) La Commissione, al momento del suo insediamento, verifica preliminarmente l'esistenza di eventuali conflitti di interessi e/o cause di incompatibilità ai sensi del Codice Etico e Comportamentale approvato dalla Società rilasciando espressa dichiarazione in caso di incompatibilità. In caso di sussistenza di dette condizioni di incompatibilità i lavori vengono sospesi e il Presidente della Commissione ne dà tempestiva notizia all'Amministratore Delegato affinché provveda alla sostituzione del membro incompatibile. Successivamente si riunisce in riunione privata per stabilire e rendere pubbliche le date delle selezioni.
- 3) - La Commissione forma la graduatoria finale di merito, approvata con provvedimento dell'Amministratore Delegato e del Presidente, secondo l'ordine di punteggio della votazione complessiva

riportata da ciascun candidato, tenendo conto, a parità di punteggio, delle preferenze e precedenze indicate nell'art.5, comma 4 del D.P.R. n.487/1994 e successive modifiche di integrazioni.

- 4) - Le graduatorie finali sono valide per tre anni dalla loro approvazione, salvo diversa previsione da indicare nel bando.
- 5) - Non possono far parte della Commissione soggetti che ricoprono cariche politiche o siano rappresentanti sindacali.

5.4 - Pubblicità degli avvisi di selezione

- 1) Gli avvisi di selezione sono sottoscritti dall'Amministratore Delegato e dal Presidente e vengono pubblicizzati con la massima evidenza possibile mediante invio agli albi pretori degli enti soci e pubblicazione nel suo sito internet visitbergamo.net
- 2) Il termine di scadenza per la presentazione delle domande non può essere inferiore a 30 giorni solari ininterrotti e consecutivi a decorrere dalla data di pubblicazione dell'avviso, salvo comprovate ragioni di urgenza per cui il termine può essere ridotto fino a 20 giorni solari ininterrotti e consecutivi dalla data di pubblicazione dell'avviso.
- 3) La presentazione delle domande potrà avvenire a mezzo del servizio postale con raccomandata RR o con posta elettronica certificata PEC.
- 4) La Società non assume responsabilità per la dispersione di comunicazioni imputabile a fatto di terzi, a caso fortuito o forza maggiore.
- 5) La graduatoria viene pubblicata sul sito internet dell'Agenzia per 15 giorni consecutivi.

6 Regole specifiche per le procedure di ricerca e selezione del personale

- 1) Le procedure di reclutamento, di cui al presente articolo, dovranno garantire oltre all'adeguata pubblicità della selezione, l'imparzialità nello svolgimento della stessa, l'adeguato accesso all'esterno, l'economicità e la celerità di espletamento ed il rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori.
- 2) Le selezioni avvengono per titoli, esami e colloquio.
- 3) Per le ammissioni alle selezioni è richiesto, innanzitutto il possesso dei requisiti generali previsti dalle norme vigenti in materia.
- 4) Per ogni singola selezione, saranno valutati solamente i candidati in possesso dei titoli indicati nei singoli bandi.
- 5) Il punteggio totale sarà espresso in centesimi: ai titoli non può essere attribuito in punteggio

superiore a 30, mentre il restante punteggio dovrà essere suddiviso tra le successive prove.

- 6) Saranno ammessi in graduatoria solo i candidati che avranno raggiunto e superato nelle prove precedenti il punteggio di 80/100
- 7) Il punteggio finale è dato dalla somma della votazione riportata al colloquio, nelle prove e dal punteggio attribuito ai titoli.

7 Assunzioni a tempo determinato

- 1) Le graduatorie redatte per la copertura di impieghi a tempo indeterminato possono essere utilizzate nel periodo di vigenza, anche per la copertura di eventuali esigenze occupazionali a tempo determinato o parziale.
- 2) Le assunzioni a tempo determinato sono finalizzate:
 - a) - alla sostituzione temporanea del personale assente per maternità, malattia, infortunio, ferie, aspettativa o altre forme di astensione temporanea dal lavoro, con esclusione dei casi vietati di cui all'art. 3 del D.Lgs 6 settembre 2001, n.368 e s.m.i;
 - b) - alla integrazione del personale per fronteggiare particolari periodi d'incremento di lavoro o situazioni di necessità transitorie;
 - c) - allo svolgimento di particolari funzioni o attività d'interesse della Società limitate nel tempo.

8 Assoggettamento del Codice Etico

- 1) Il Codice Etico e Comportamentale adottato da Agenzia Per La Promozione Turistica Della Provincia Di Bergamo SCARL impegna tutto il personale dipendente.
- 2) All'atto della assunzione a ogni dipendente viene fornita copia del Codice Etico della Società, con la comminatoria delle sanzioni previste in caso di violazioni, e fatto sottoscrivere formale impegno ad uniformarsi alle prescrizioni in esso contenute.

9 Informativa sul trattamento dei dati personali

- 1) Ai sensi del D.Lgs. 196/2003, il trattamento dei dati personali forniti dai candidati è improntato ai principi di correttezza, liceità, trasparenza, tutelando la riservatezza e di i diritti dei candidati medesimi.
- 2) Il trattamento è finalizzato esclusivamente all'espletamento della procedura di selezione, al fine

del reclutamento del personale e, successivamente, all'eventuale instaurazione del rapporto di lavoro, per le finalità inerenti alla gestione del rapporto medesimo.

3) I dati sono trattati con l'ausilio di procedure anche informatizzate e sono conservati su supporti cartacei ed informatici.

4) Il conferimento dei dati richiesti è obbligatorio ai fini della valutazione dei requisiti di partecipazione, pena l'esclusione della selezione.

5) I dati dei candidati ammessi, quelli esclusi e la graduatoria finale approvata dall'Amministratore Delegato e dal Presidente possono essere diffusi mediante pubblicazione nelle forme previste dal presente Regolamento.

6) Il Responsabile del trattamento dei dati personali è il Responsabile delle Risorse Umane.

10 Pubblicità del Regolamento

Al presente Regolamento viene data piena pubblicità attraverso la sua pubblicazione nel sito internet della Società visitbergamo.net nell'apposita area riservata.

11 Entrata in vigore

Il presente Regolamento entra in vigore a decorrere dal giorno successivo alla sua approvazione da parte dall'Assemblea dei Soci.