

SALERNO PULITA S.P.A.

REGOLAMENTO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

AI SENSI

DELL'ART. 19 COMMA 2 DEL T.U. SULLE SOCIETA' PARTECIPATE

(DLGS 17/ 5/ 2016)

Si premette

a)Le società affidatarie di servizi pubblici locali a totale partecipazione pubblica, e più in generale gli Organismi partecipati dagli Enti Pubblici Territoriali hanno avuto l'obbligo di adottare - in forza del DLgs 112/2008, convertito in legge 133/2008 - con propri provvedimenti i criteri e le modalità per il reclutamento del personale nel rispetto dei principi di cui al comma 3 dell'art. 35 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165.

b)La Salerno Pulita S.p.A. rientra - in forza dell'affidamento in house del servizio di raccolta differenziata dei rifiuti urbani e del relativo contratto di servizio stipulato con il Comune di Salerno - nonché alla stregua della propria natura giuridica e del proprio statuto - tra le società di cui innanzi;

c)Pertanto, la ridetta Salerno Pulita S.p.A., in conformità alla precitata legge 133/2008 ha adottato - in costanza del previgente regime di cui al predetto art. 18 D.L. 112/2008, convertito nella summenzionata legge 133/2008 - atto regolamentare per la fissazione dei criteri e delle modalità funzionali al reclutamento del personale, approvato con relativo deliberato (dell'allora vigente) C.D.A. ;

d)Alla stregua dell'entrata in vigore del T.U. sulle società partecipate (DLGS 175/2015 e successive modifiche ed integrazioni) e segnatamente ai sensi dell'art. 19 del succitato decreto legislativo (comma 2) nonché alla luce delle modifiche normative medio tempore intervenute nell'ambito della legislazione del lavoro, nonché – ancora - alla stregua del mutamento del sistema di governance della Società, ora amministrata da un A.U. e non più da un C.D.A. ed alla luce, infine, della vigenza del nuovo contratto di servizio, con implementazione dei servizi affidati rispetto al tempo di vigenza del pregresso atto regolamentare, appare opportuno - recte necessario – addivenire, ai sensi del predetto art. 19 comma 2 del Dlgs 175/2015, all'adozione (in sostituzione del previgente Regolamento) di nuovo Regolamento di Selezione del Personale, in conformità al succitato articolo 19, comma 2 del Dlgs 36/2023, da sottoporre alla verifica da parte del Comune di Salerno, nell'ambito del vigente sistema del così detto Controllo Analogico.

**Tanto premesso,
in conformità all'articolo 19 del Dlgs 175/2015 si stabilisce, regola e determina
quanto segue**

CAPO I - PRINCIPI GENERALI

Art. 1) Fabbisogno

L'Amministratore Unico - tenendo conto dei servizi da svolgere, e viste le esigenze di organico, anche alla luce dell' Organigramma approvato, in pubblicazione sul sito web aziendale - Sezione Amministrazione Trasparente - Sotto Sezione Provvedimenti Generali - nonché alla stregua della salvaguardia degli standard di qualità dei servizi affidati dal Comune di Salerno con il contratto di servizio, e sentiti i Responsabili dei singoli servizi, nonché il Responsabile dell'Ufficio Personale, anche in relazione al "piano dei pensionamenti" temporalmente riferibile al triennio di cui alla programmazione ex art. 37 del DLgs 36/2023 - determina il numero dei dipendenti da assumere a tempo indeterminato, e/o determinato, nonché i relativi profili professionali, le mansioni da svolgere, ed il livello di inquadramento, secondo il Contratto Collettivo Nazionale di riferimento. Di tale determinazione viene fornita - prima dell'avvio delle procedure selettive, e secondo la tempistica prevista dal disciplinare del controllo analogo - informativa preventiva al Comune di Salerno, nell'ambito della procedure regolamentate dal relativo disciplinare.

Art . 2 Esigenze Temporanee e/o non programmabili

In caso di esigenze non programmabili alla luce del contratto di servizio in essere con il Comune di Salerno, ovvero in caso di esigenze temporanee volte a coprire carenze provvisorie di organico, oppure al fine di garantire l'espletamento di nuovi servizi eventualmente affidati dal Comune di Salerno alla Salerno Pulita Spa Spa , in via provvisoria e/o sperimentale, e comunque a titolo integrativo al contratto di servizio, in alternativa all' assunzione a tempo determinato alle dipendenze della Salerno Pulita, è possibile far ricorso alla fornitura di lavoro **in** somministrazione, ex dlgs 81/2015 e successive modifiche ed integrazioni.

Art . 3)Modalità di selezione

3.1. Il reclutamento del personale da assumere alle dipendenze della Salerno Pulita Spa a tempo indeterminato e/ o a tempo determinato avviene, mediante procedura selettiva pubblica affidata, **in via preferenziale a società specializzate, in ricerca e selezione del personale in conformità a quanto previsto dal Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276.** che siano in possesso di adeguate competenze tecniche e di adeguate esperienze pregresse specifiche. Tanto, secondo il sistema dell'affidamento diretto ai sensi dell'art. 50 comma 1 lettera b) del Dlgs 36/2023, con o senza preventiva consultazione di più operatori economici, sulla scorta di uno schema di avviso di selezione/bando di assunzione recante la disciplina selettiva da osservare, in conformità al presente Regolamento. Resta inteso che le predette Società , istituzionalmente in possesso delle professionalità adeguate per lo svolgimento delle procedure di selezione e per lo scrutinio e le valutazioni

dei candidati, vanno individuate e scelte sempre in conformità al Codice dei Contratti Pubblici, in ragione del relativo importo stimato per lo svolgimento della procedura, ed in omaggio al criterio della rotazione di cui all'art. 49 del DLgs 36/2023.

3.2. In via alternativa, ma residuale, e secondo adeguata motivazione dell'A.U. connessa alla specificità della selezione, la procedura potrà essere affidata agli Uffici della Salerno Pulita per ciò che attiene alle fasi amministrative, con individuazione di un Responsabile del Procedimento ex art. 5 della legge 241/90, il quale, debitamente assistito dal personale interno e dal consulente aziendale legale curerà tutta la fase istruttoria di acquisizione delle domande di partecipazione sulla scorta delle norme dell'avviso di selezione. Successivamente, la fase di valorizzazione titoli ed espletamento prove, la procedura prosegue con la nomina di una Commissione esaminatrice (da scegliersi tra dirigenti comunali e/o di altri Enti territoriali, ovvero Dirigenti/Quadri di altri Organismi in controllo pubblico, oppure secondo accesso al libero mercato, in conformità al Codice dei Contratti Pubblici). La Commissione, come detto, si occuperà dello scrutinio di ammissibilità delle domande, dall'attribuzione dei punteggi curriculari, e delle valutazioni tecniche dei candidati ammessi alla relativa fase selettiva.

3.3. E' altresì prevista, sempre in via alternativa e residuale e sempre secondo specifica motivazione dell'A.U., la possibilità di procedura "mista" con gestione della fase amministrativa da parte di società di selezione di cui innanzi, che funga da supporto operativo al Responsabile del Procedimento ed agli Uffici aziendali, con raccolta e scrutinio, da parte della stessa, dei profili amministrativi di ammissibilità alla procedura, e con successive nomina di Commissione Tecnica in conformità a quanto innanzi declinato per la valorizzazione dei titoli (curricula) e le valutazioni tecniche dei candidati ammessi alla relativa fase selettiva.

Art. 4. Pubblicità

L'Avviso/Bando di selezione va pubblicato per esteso per 30 giorni naturali e consecutivi sul sito internet della Società - Sezione Amministrazione Trasparente – Sottosezione Bandi di Concorso – Selezione del personale. Si procederà, altresì alla pubblicazione per estratto del bando all'albo Pretorio informatico del Comune di Salerno per giorni 30.

Art. 5 Predeterminazione dei criteri di selezione

5.1. Valorizzazione criterio esperienziale.

La selezione sarà effettuata, sempre con adeguato riconoscimento della pregressa esperienza, in ragione di un punteggio massimo di 50 punti su 100, secondo specifici sottopunteggi relativi alle annualità di esperienza., da indicarsi nell'avviso pubblico. Il ridetto criterio esperienziale potrà osservare – in ragione della singola procedura e dei profili professionali oggetto di selezione - sia, in esclusiva, il criterio della specificità, sia, in concorso con detto criterio, quello della aspecificità. In tale ipotesi, al criterio della specificità sarà attribuito, in ragione dei relativi sottopunteggi il valore dei due/terzi (dei predetti 50 punti) ed al criterio della aspecificità, in ragione dei relative sottopunteggi, il valore di un/terzo (dei predetti 50 punti). I rimanenti 50 punti saranno attribuiti secondo una delle seguenti opzioni, da indicare nell'avviso di Selezione:

Opzione I Ipotesi di previsione, in relazione alla tipologia della procedura di selezione sia di prova per test attinenti alla materia oggetto di selezione (o in alternativa prova scritta per elaborati sempre attinenti alla materia oggetto di selezione), che di prova orale sulle materie relative ai profili professionali oggetto di selezione – fino ad un massimo di punti 25 per ciascuna delle prove innanzi richiamate, indicando per ciascuna voce ,i relativi sottopunteggi

Opzione II Ipotesi di previsione – in esclusiva – sempre in relazione alla tipologia della procedura, della sola prova per test (o scritta) In tale ipotesi I 50 punti saranno ovviamente attribuiti alla luce della sola prova prescelta ed in ragione dei sottopunteggi da indicarsi nell’avviso di selezione attinenti alla materia oggetto di selezione)

Opzione III Ipotesi di previsione – in esclusiva – sempre in relazione alla tipologia della procedura, della sola prova orale. In tale ipotesi i 50 punti saranno ovviamente attribuiti alla luce della sola prova prescelta ed in ragione dei sottopunteggi da indicarsi nell’avviso di selezione attinenti alla materia oggetto di selezione

5.2. Clausola Sociale

5.2.a.In ipotesi di obbligo di applicazione delle clausole sociali, ex art. 20 del DLgs 201-2022, (ovvero ai sensi di altre norme speciali) in esecuzione dell’ obbligo predetto, e nel rispetto del criterio di proporzionalità previsto dalla norma sopra richiamata, il criterio esperienziale specifico potrà costituire presupposto di ammissibilità alla procedura selettiva, in ragione di durata minima di accesso delle esperienze pregresse da valutare caso per caso.

5.2.b. A tale criterio esperienziale specifico sarà inoltre attribuito un punteggio massimo di punti75, in luogo dei punti 50 di cui al punto 5.1. che precede Conseguentemente, i rimanenti 25 punti saranno attribuiti secondo una delle seguenti opzioni, da indicare nell’avviso di selezione

Opzione I Ipotesi di previsione, in relazione alla tipologia della procedura di selezione sia di prova per test attinenti alla materia oggetto di selezione (o in alternativa prova scritta per elaborati sempre attinenti alla materia oggetto di selezione), che di prova orale sulle materie relative ai profili professionali oggetto di selezione – fino ad un massimo di punti 12,50 per ciascuna delle prove innanzi richiamate, indicando per ciascuna voce ,i relativi sottopunteggi

Opzione II Ipotesi di previsione – in esclusiva – sempre in relazione alla tipologia della procedura di selezione della sola prova per test (o scritta) In tale ipotesi ,i 25 punti residui saranno ovviamente attribuiti alla luce della sola prova per test (o scritta) ed in ragione dei sottopunteggi da indicarsi nell’avviso di selezione attinenti alla materia oggetto di selezione

Opzione III Ipotesi di previsione – in esclusiva – sempre in relazione alla tipologia della procedura di selezione della sola prova orale. In tale ipotesi, I 25 punti residui saranno ovviamente attribuiti alla luce della sola prova orale, ed in ragione dei sottopunteggi da indicarsi nell’avviso di selezione

Art. 6 – Validità ed utilizzo della graduatoria

La graduatoria della procedura selettiva avrà validità triennale e sarà divisa per tipologie di posizioni

lavorative oggetto di selezione., come previste in sede di selezione

Tale graduatoria, con graduazione del relativo posizionamento, secondo il punteggio attribuito dalla società di selezione, oppure dalla Commissione, ove prevista secondo la relativa procedura, è funzionale - limitatamente al triennio di vigenza - alle eventuali assunzioni a tempo determinato, ovvero a tempo indeterminato in caso di sopraggiunta vacanza definitiva di posto in organico per pensionamento, licenziamento o decesso, ovvero per ogni ulteriore oggettiva necessità organizzativa della Salerno Pulita Spa.

Gli incarichi a tempo determinato saranno conferiti dall'A.U. secondo il criterio della rotazione a partire - ovviamente - dal miglior posizionamento nella suddetta graduatoria triennale di "non assegnatari di posti" preso atto delle motivate e comprovate esigenze manifestate dai Responsabili di settore, ovvero valutate le esigenze generali di impiego di personale, alla stregua di eventuali nuovi affidamenti da parte del Comune di Salerno, fermi restando i limiti temporali previsti dal così detto decreto dignità e successive modifiche ed integrazioni.

In caso di sopraggiunta vacanza definitiva di posto in organico, l'A.U. provvede - ricorrendone i presupposti - ad assunzione a tempo indeterminato del nuovo dipendente, osservando l'ordine dalla più volte ripetuta graduatoria triennale, a partire - ovviamente - dal miglior posizionamento nella suddetta graduatoria triennale, con scorrimento decrescente;

Qualora il dipendente da assumersi a tempo indeterminato per effetto della sopraggiunta vacanza di posto in organico fosse già impegnato in altra attività a tempo determinato per pregressa relativa necessità aziendale, il medesimo avrà la facoltà di recedere - entro 15 giorni dalla ricezione della comunicazione del proprio diritto all'assunzione a tempo indeterminato - dal contratto a tempo determinato, per addivenire alla predetta assunzione a tempo indeterminato;

Art. 7. Rapporti con la Società di Selezione/Commissioni Esaminatrici

In caso di utilizzo della Società di Selezione ex Dlgs 276/2003, che costituisce, come detto, sistema preferenziale di modalità di svolgimento della procedura selettiva, la Salerno Pulita S.p.A. provvederà, fin dalla procedura di scelta della precitata Società di selezione, alla indicazione delle proprie determinazioni circa: modalità e tempi di pubblicità della selezione; requisiti di accesso alla procedura selettiva; criterio di massima per la selezione del personale; numero delle persone da assumere e relativo inquadramento/qualifiche; previsione di liste di idonei non "assegnatari di posto" (short list) per esigenze future della società; numero degli idonei "non assegnatari di posto" che concorrono a formare le predette short list. Nella scelta della società di selezione si terrà conto della dotazione in capo alla stessa di professionalità di comprovata esperienza. In caso di procedura alternativa, con previsione di nomina di Commissione esaminatrice, è fatta espressa previsione di esclusione dalla partecipazione alle Commissioni deputate alle procedure di selezione di coloro che ricoprano cariche politiche o sindacali. Quanto appena previsto va ovviamente applicato in caso di procedure selettive svolte in autonomia dalla Salerno Pulita con proprio personale interno, ai sensi dell'art. 3 del presente Regolamento, punti 3.2. e 3.3.

CAPO II - PROCEDURA SELETTIVA

Art. 8 Principi generali

Nell'espletamento della procedura selettiva sarà osservato quanto segue : relativamente ai requisiti d'accesso di carattere generale, si procederà nel rispetto delle pari opportunità; alla richiesta di eventuale titolo specifico per l'espletamento dell'attività lavorativa oggetto di selezione; alla indicazione di eventuale esperienza minimale per il mero accesso alla procedura selettiva a titolo di “soglia di sbarramento”; alla richiesta del titolo di studio da indicarsi in relazione alle relative figure professionali; alla richiesta del godimento dei diritti politici; alla richiesta di assenza di interdizione dai pubblici uffici al raggiungimento maggiore età; alla mancanza di esoneri dall'avvio al lavoro per motivi disciplinari; all'assenza di licenziamento per motivi disciplinari.

Art. 9 Criteri per la selezione del personale.

La selezione sarà effettuata, sempre con adeguato riconoscimento della pregressa esperienza, in ragione di un punteggio massimo di 50 punti su 100, secondo specifici sottopunteggi relativi alle annualità di esperienza., da indicarsi nell'avviso pubblico. Il ridetto criterio esperienziale potrà osservare – in ragione della singole procedure e dei profili professionali oggetto di selezione - sia, in esclusiva, il criterio della specificità, sia, in concorso con detto criterio, quello della aspecificità. In tale ipotesi , al criterio della specificità sarà attribuito, in ragione dei relativi sottopunteggi il valore dei due/terzi (dei predetti 50 punti) ed al criterio della aspecificità, in ragione dei relative sottopunteggi, il valore di un/terzo (dei predetti 50 punti).

I rimanenti 50 punti saranno attribuiti secondo una delle seguenti opzioni, da indicare nell'avviso di Selezione

Opzione I Ipotesi di previsione, in relazione alla tipologia della procedura di selezione sia di prova per test attinenti alla materia oggetto di selezione (o in alternativa prova scritta per elaborati sempre attinenti alla materia oggetto di selezione), che di prova orale sulle materie relative ai profili professionali oggetto di selezione – fino ad un massimo di punti 25 per ciascuna delle prove innanzi richiamate, indicando per ciascuna voce ,i relativi sottopunteggi

Opzione II Ipotesi di previsione – in esclusiva – sempre in relazione alla tipologia della procedura, della sola prova per test (o scritta) In tale ipotesi I 50 punti saranno ovviamente attribuiti alla luce della sola prova prescelta ed in ragione dei sottopunteggi da indicarsi nell'avviso di selezione attinenti alla materia oggetto di selezione)

Opzione III Ipotesi di previsione – in esclusiva – sempre in relazione alla tipologia della procedura della sola prova orale. In tale ipotesi I 50 punti saranno ovviamente attribuiti alla luce della sola prova prescelta ed in ragione dei sottopunteggi da indicarsi nell'avviso di selezione

Art. 10 Clausole Sociali

In ipotesi di obbligo di applicazione delle clausole sociali, ex art. 20 del DLgs 201-2022 (ovvero ai sensi di alter normative) al criterio esperienziale specifico (che costituirà principalmente presupposto di ammissibilità alla procedura selettiva in ragione dell'esperienza minima da individuare in relazione al caso specifico) sarà attribuito un punteggio massimo di punti 75, in luogo dei punti 50 di cui alla "regola generale". Tanto, anche in conformità al criterio di proporzionalità previsto dalla norma sopra richiamata,

Conseguentemente, i rimanenti 25 punti saranno attribuiti secondo una delle seguenti opzioni, da indicare nell'avviso di Selezione

Opzione I Ipotesi di previsione, in relazione alla tipologia della procedura di selezione sia di prova per test attinenti alla materia oggetto di selezione (o in alternativa prova scritta per elaborati sempre attinenti alla materia oggetto di selezione), che di prova orale sulle materie relative ai profili professionali oggetto di selezione – fino ad un massimo di punti 12,50 per ciascuna delle prove innanzi richiamate, indicando per ciascuna voce ,i relativi sottopunteggi

Opzione II Ipotesi di previsione – in esclusiva – sempre in relazione alla tipologia della procedura di selezione della sola prova per test (o scritta) In tale ipotesi , i 25 punti residui saranno ovviamente attribuiti alla luce della sola prova per test (o scritta) ed in ragione dei sottopunteggi da indicarsi nell'avviso di selezione attinenti alla materia oggetto di selezione).

Opzione III Ipotesi di previsione – in esclusiva – sempre in relazione alla tipologia della procedura di selezione della sola prova orale. In tale ipotesi, I 25 punti residui saranno ovviamente attribuiti alla luce della sola prova orale, ed in ragione dei sottopunteggi da indicarsi nell'avviso di selezione

Art. 11 Relativamente alla specificazione oggettiva dei criteri di selezione .

Poiché la Salerno Pulita S.p.A. ha l'assoluta necessità di ottimizzare il rapporto costo del lavoro/produttività, la stessa, in funzione delle assunzioni a tempo indeterminato e più in generale delle selezioni del personale, e quindi anche in relazione alle assunzioni a tempo determinato, ha necessità di privilegiare, nell'ordine :

l'esperienza lavorativa già maturata;

la capacità pratica già acquisita;

la conoscenza teorica delle attività oggetto di selezione

la sicurezza sul lavoro in via generale ed il particolare riferimento alle specifiche declaratorie contrattuali di riferimento applicabili ai casi specifici.

Punteggio da attribuirsi al criterio esperienziale (curriculum professionale,). Max 50 punti :

Va comprovata l'esperienza specifica e/o specifica lavorativa maturata.

Tanto, osservando i seguenti criteri e sotto criteri :

Per ogni anno di esperienza lavorativa specifica relativamente all'attività per la quale si partecipata, espletata alle dipendenze di PP.AA. o di aziende partecipate direttamente o indirettamente da Enti Pubblici, fino ad

un massimo di punti 3, salvo diverse necessità e ferma la proporzione dettata nei rapporti con l'esperienza maturata alle dipendenze di datori di lavoro privati.

Per ogni anno di esperienza lavorativa specifica relativamente all'attività per la quale si partecipa maturata presso datore di lavoro privato, fino ad un massimo di punti 1,5, salvo diverse necessità e ferma la proporzione dettata nel rapporto con l'esperienza maturata alle dipendenze di datori di lavoro pubblici o in controllo pubblico.

Per ogni anno di attività professionale non specifica espletata alle dipendenze di PP.AA. o di aziende partecipate direttamente o indirettamente da Enti Pubblici punti 1, salvo diverse necessità e ferma la proporzione dettata nei rapporti con l'esperienza non specifica maturata alle dipendenze di datori di lavoro privati.

Per ogni anno di attività professionale non specifica maturata presso datore di lavoro private punti 0,50, salvo diverse necessità e ferma la proporzione dettata nei rapporti con l'esperienza non specifica maturata alle dipendenze di datori di lavoro pubblici o in controllo pubblico.

Il punteggio per eventuali titoli richiesti sarà proporzionato all'importanza specifica del titolo e non potrà superare il massimo di 10 punti, nell'ambito dei 50 punti di cui al presente voce di **punteggio**

Punteggio da attribuirsi alla prova per test (se prevista).

In caso di scelta di tale opzione, si provvederà direttamente nell'avviso/bando di selezione a predeterminare I criteri di punteggio in relazione alla specificità della relativa selezione

Punteggi da attribuire alla prova orale.

La prova orale potrà riguardare:

La capacità pratica già acquisita;

la conoscenza teorica delle attività lavorative oggetto di selezione e dei relativi campi operativi

la sicurezza sul lavoro con particolare riferimento ai campi operativi attinenti alle attività oggetto di selezione.

Dettagli applicativi

A)In caso di utilizzo della prova orale in via esclusiva (oltre all'attribuzione dei 50 punti al criterio esperienziale) il punteggio massimo di 50 punti,, sulla scorta delle predette “ materie” sarà così attribuito:

INSUFFICIENTE - punti da 0 a 10 -

Quando la prova orale sia risultata da quasi insoddisfacente a totalmente insoddisfacente, e non adeguata agli standard di conoscenza teorico pratica ed esecutiva minimali richiesti in rapporto all'attività lavorativa oggetto di selezione , come individuata nei profili funzionali di cui al relativo avviso/bando di selezione

SUFFICIENTE - punti da 11 a 20

Quando la prova orale sia risultata appena soddisfacente, o poco più che soddisfacente, minimamente

adeguata, o poco più che minimamente adeguata agli standard di conoscenza teorico/pratica ed esecutiva richiesti in rapporto all'attività lavorativa oggetto di selezione, come individuata nei profili funzionali di cui al relativo Avviso/Bando di Selezione

BUONO - punti da 21 a 30

Quando la prova orale è risultata da soddisfacente, a pienamente soddisfacente e quasi compiutamente adeguata agli standard di conoscenza teorico/pratica ed esecutiva richiesti in rapporto all'attività oggetto di selezione, come individuata nei profili funzionali di cui all'avviso

OTTIMO punti da 31 a 50 punti

Quando la prova orale è risultata da più che soddisfacente, a perfettamente confacente ad ogni profilo conoscitivo scrutinato e quindi da compiutamente adeguata, a perfettamente ed assolutamente adeguata agli standard di conoscenza teorico/pratica ed esecutiva richiesti in rapporto all'attività oggetto di selezione, come individuata nei profili funzionali di cui all'avviso

B)In caso di utilizzo della prova orale in ragione di un punteggio massimo di 25 punti (in caso di concorso della stessa con prova per test o scritta, ovvero in caso di applicazione di clausola sociale) I punteggi da attribuirsi saranno i seguenti

INSUFFICIENTE - punti da 0 a 5

In caso di prova orale risultata da totalmente insoddisfacente, a quasi del tutto insoddisfacente, e comunque non adeguata agli standard di conoscenza teorico pratica ed esecutiva minimali richiesti in rapporto all'attività lavorativa oggetto di selezione , come individuata nei profili funzionali di cui al relativo avviso/bando di selezione

SUFFICIENTE - punti da 6 a 12

In caso di prova orale risultata appena da quasi soddisfacente, a soddisfacente e comunque minimamente adeguata agli standard di conoscenza teorico/pratica ed esecutiva richiesti in rapporto all'attività lavorativa oggetto di selezione, come individuata nei profili funzionali di cui al relative Avviso/Bando di Selezione

BUONO - punti da 13 a 19

In caso di prova orale risultata da più che soddisfacente, a quasi ottimo e quindi quasi compiutamente adeguata agli standard di conoscenza teorico/pratica ed esecutiva richiesti in rapporto all'attività oggetto di selezione, come individuata nei profili funzionali di cui all'avviso

OTTIMO punti da 20 a 25

In caso di prova orale risultata da ottimo a particolarmente meritevole, e più che compiutamente adeguata agli standard di conoscenza teorico/pratica ed esecutiva richiesti in rapporto all'attività oggetto di selezione, come individuata nei profili funzionali di cui all'avviso

N.B La determinazione dei punteggi che precedono sarà fissata anche in ragione delle diverse tipologie di assunzione. Gli stessi saranno ovviamente indicati nel bando di selezione

Il Presente Regolamento di Selezione del Personale è stato adottato con determina dell' Amministratore e Unico n. 53 del 30.04.2024, e sostituisce - a far data dalla sua adozione - quello previgente