SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE – REGIONE PUGLIA
AZIENDA SANITARIA LOCALE BT
(Andria – Barletta – Bisceglie – Canosa – Margherita di S. - Minervino – S. Ferdinando di P. - Spinazzola – Trani - Trinitapoli)
76123 A N D R I A (BT)

DELIBERAZIONE N. 1671 del 23/10/2014

Tipologia: Varie senza spesa

OGGETTO: CODICE PER LA DISCIPLINA DELLE PROCEDURE DI RICERCA E SELEZIONE DEL PERSONALE IN SANITASERVICE ASL BT SRL. RECEPIMENTO

L'anno **duemilaquattordici** il giorno **ventitre** del mese di **ottobre** in Andria, nella sede dell'Azienda Sanitaria Locale BT alla Via Fornaci, n. 201

IL DIRETTORE GENERALE

- Visto il D.Lgs 30 dicembre 1992 n. 502 e successive integrazioni e modificazioni;
- Vista la Legge Regionale 28/12/1994 n. 36;
- Vista la Legge Regionale 30/12/1994 n. 38;
- Vista la Legge Regionale 12/08/2005 n. 11;
- Vista la Legge Regionale 28/12/2006 n. 39;
- Vista la Legge Regionale 25/02/2010 n. 7;
- Vista la deliberazione della Giunta Regionale 28/06/2011 n. 1474;
- Vista la deliberazione della Giunta Regionale 15/11/2011 n. 2505;

Il segretario attesta la regolarità formale del presente provvedimento.

Sulla base dell'istruttoria espletata dal responsabile del procedimento Dott. Maurizio De Nuccio e su proposta del Dirigente responsabile dell' ASL BT\ Area Funzioni Amministrative e di Supporto\ Affari Generali il quale attesta la legittimità e conformità della proposta alla vigente normativa comunitaria, nazionale e regionale

PREMESSO CHE

- la SANITASERVICE ASL BAT S.r.l. è una Società a responsabilità limitata unipersonale il cui socio unico è la ASL BT;

- l'articolo 2427 del Codice Civile dispone che "*I soci decidono sulle materie riservate alla loro competenza dall'atto costitutivo, nonché sugli argomenti che uno o più amministratori o tanti soci che rappresentano almeno un terzo del capitale sociale sottopongono alla loro approvazione.*

- La società garantisce il rispetto delle norme di legge in materia di lavoro, dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (di seguito 'CCNL') applicati ai propri dipendenti, in tutti i loro istituti.

- Il criterio generale per il reclutamento del personale e per il conferimento di incarichi presso la Società, nel rispetto dei principi di imparzialità, trasparenza e pubblicità e in analogia con il reclutamento del personale presso le Pubbliche Amministrazione è quello dell'**evidenza pubblica.**

DATO ATTO che per la disciplina delle procedure di ricerca e selezione del personale la società SANITASERVICE ASL BT ha elaborato un **Codice** per la gestione di dette procedure (di seguito il "Codice") che individua i principi, le regole e le modalità da adottare per la ricerca e la selezione del personale, nonché per le progressioni interne di carriera e i cambiamenti di qualifica nel rispetto dei principi di imparzialità, trasparenza e pubblicità, in attuazione delle disposizioni di cui all'art.18, comma 1 ed all'art.23-bis, comma 10, lettera a) della Legge 6 agosto 2008, n.133, e del successivo regolamento di attuazione di cui al D.P.R. 7 settembre 2010, n.168 che, all'art. 7, con riferimento al reclutamento di personale da parte delle società a partecipazione pubblica che gestiscono servizi pubblici locali ha imposto l'adozione *"con propri provvedimenti, di criteri e modalità, per il reclutamento di personale e per il conferimento degli incarichi nel rispetto dei principi di cui all'art.35, comma 3, del Decreto Legislativo N. 165 del 30 marzo 2001"*.

DATO ATTO, altresì, che la società SANITASERVICE ASL BT con il 'Codice' per quanto concerne le norme specifiche di **reclutamento dall'esterno del personale, sia a tempo determinato che a tempo indeterminato**, nonché per le progressioni interne di carriera e per i cambiamenti di qualifica, intende osservare quanto previsto dai nuovi *"Criteri di organizzazione e gestione delle Società strumentali alle attività delle Aziende ed Enti del Servizio Sanitario Regionale della Puglia"* di cui alla D.G.R. N. 2271 del 3 dicembre 2013, dalla normativa nazionale e regionale recante la disciplina concorsuale del personale non dirigenziale del Servizio Sanitario Nazionale e dalla normativa specifica per le società partecipate dalle ASL e dagli Enti del Servizio Sanitario Regionale.

TENUTO CONTO che il Codice costituisce parte integrante del sistema di Governance della Società, unitamente al Codice Etico ed al Modello Organizzativo adottati ai sensi del Decreto Legislativo N. 231/2001;

CONSIDERATA, quindi, la necessità di recepire il 'Codice' quale parte integrante del sistema di Governance della Società;

Acquisiti i pareri favorevoli del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario;

D E L I B E R A

Per tutto quanto in premessa esplicitato e che qui si intende integralmente riportato:

1. di recepire il 'Codice' quale parte integrante del sistema di Governance della Società, unitamente al Codice Etico ed al Modello Organizzativo adottati ai sensi del Decreto Legislativo N. 231/2001, così come proposto dall'Amministratore Unico, dott. Giuseppe Pasqualone e sottoscritto unitamente al Direttore Generale della ASL BT;

2. di trasmettere il presente atto alla Regione Puglia unitamente al 'Codice' che si allega, a costituirne parte integrante.

Il sottoscritto attesta che il procedimento istruttorio affidatogli è stato espletato nel rispetto della normativa comunitaria, nazionale e regionale e che il presente schema di provvedimento, predisposto dall' Ufficio ai fini dell'adozione dell'atto finale da parte della Direzione Generale è conforme alle risultanze istruttorie.

Spesa Prevista:			
Anno di Competenza:	*Oneri*		
	Prosecuzione:	*Sviluppo:*	*Totale:*

Il responsabile del procedimento: **F.to Dott. Maurizio De Nuccio**

Il Dirigente Proponente
F.to Dott. Maurizio De Nuccio

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
F.to Dott. Bernardo Capozzolo

IL DIRETTORE SANITARIO
F.to Dott. Carlo Di Terlizzi

Letto, confermato e sottoscritto

IL SEGRETARIO	IL DIRETTORE GENERALE
F.to Sig.ra Maddalena Chiapperino	**F.to Dott. Giovanni Gorgoni**

SEGRETERIA DELLA DIREZIONE GENERALE

Si certifica che il presente provvedimento è stato registrato in data 23/10/2014 al n. 1671

del registro delle deliberazioni ed è stato pubblicato sul sito web aziendale ai sensi dell'art. 32, co.1, Legge n.69/2009 a decorrere dal 24/10/2014

Andria, 24/10/2014

Il Responsabile
F.to Sig.ra Maddalena Chiapperino

CODICE PER LA DISCIPLINA DELLE PROCEDURE DI RICERCA E SELEZIONE DEL PERSONALE IN SANITASERVICE ASL BT S.r.l.

Sommario

1 INTRODUZIONE 2
2 PRINCIPI GENERALI 2
3 AMBITO DI APPLICAZIONE 3
3.1 In generale 3
3.2 Esclusioni 3
4 PUBBLICITÀ E TRASPARENZA; RACCOLTA DEI CURRICULA E DELLE DOMANDE DI LAVORO 4
4.1 Pubblicità e trasparenza 4
4.2 Raccolta dei curricula e delle domande di lavoro 4
5 AVVISI DI SELEZIONE 5
6 REQUISITI NECESSARI PER ACCEDERE ALLA SELEZIONE 5
7 SOGGETTI PREPOSTI ALLA SELEZIONE 6
7.1 In generale 6
7.2 Responsabilità delle procedure di selezione. Commissioni esaminatrici 6
7.2.1 Responsabilità delle procedure di selezione 6
7.2.2 Commissioni esaminatrici 6
8 PROCEDURE DI RECLUTAMENTO 7
8.1 In generale 7
8.2 Reclutamento per applicazione della c.d. "*clausola sociale*" 8
8.3 Reclutamento dall'esterno di nuovo personale da assumere a tempo indeterminato 9
8.4 Parità di trattamento 10
8.5 Imparzialità della valutazione 10
8.6 Reclutamento dall'esterno di nuovo personale da assumere a tempo determinato. 10
9 SELEZIONI INTERNE PER PROGRESSIONI DI CARRIERA 10
10 GRADUATORIE 11
11 ASSUNZIONE E CONFERIMENTO DI NUOVO INCARICO O MANSIONE 12
12 CAMBIAMENTI DI QUALIFICA 12
13 CODICE ETICO DI COMPORTAMENTO E SICUREZZA SUL LAVORO 12
14 ENTRATA IN VIGORE E MODIFICHE AL CODICE 13

1 INTRODUZIONE

Il presente *Codice per la disciplina delle procedure di ricerca e selezione del personale* (di seguito il "*Codice*") individua i principi, le regole e le modalità procedurali adottati da **SANITASERVICE ASL BT S.r.l.** (di seguito anche "*la Società*") per la ricerca e la selezione del personale, nonché per le progressioni interne di carriera e i cambiamenti di qualifica nel rispetto dei principi di imparzialità trasparenza e pubblicità, in attuazione delle disposizioni di cui all'articolo 18, comma 1 ed all'articolo 23-bis, comma 10, lettera a) della Legge 6 agosto 2008, n. 133, e del successivo regolamento di attuazione di cui al D.P.R. 7 settembre 2010, n.168 che, all'art. 7, con riferimento al reclutamento di personale da parte delle società a partecipazione pubblica che gestiscono servizi pubblici locali ha imposto l'adozione "*con propri provvedimenti, di criteri e modalità per il reclutamento di personale e per il conferimento degli incarichi nel rispetto dei principi di cui all'articolo 35, comma 3, del Decreto Legislativo N. 165 del 30 marzo 2001*".

Il presente Codice per quanto concerne le norme specifiche di reclutamento dall'esterno del personale, sia a tempo determinato che a tempo indeterminato, nonché per le progressioni interne di carriera e per i cambiamenti di qualifica, osserva quanto previsto dai nuovi "*Criteri di organizzazione e gestione delle Società strumentali alle attività delle Aziende ed Enti del Servizio Sanitario Regionale della Puglia*" di cui alla D.G.R. N. 2271 del 3 dicembre 2013, dalla normativa nazionale e regionale recante la disciplina concorsuale del personale non dirigenziale del Servizio Sanitario Nazionale e dalla normativa specifica per le società partecipate dalle ASL e dagli Enti del Servizio Sanitario Regionale.

Il Codice costituisce parte integrante del sistema di *Governance* della Società, unitamente al Codice Etico ed al Modello Organizzativo adottati ai sensi del Decreto Legislativo N. 231/2001.

2 PRINCIPI GENERALI

La Società garantisce il rispetto delle norme di legge in materia di lavoro, dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (di seguito "CCNL") applicati ai propri dipendenti, in tutti i loro istituti.

Il criterio generale per il reclutamento del personale e per il conferimento di incarichi presso la Società, nel rispetto dei principi di imparzialità, trasparenza e pubblicità ed in analogia con il reclutamento del personale presso le Pubbliche Amministrazioni è quello dell'**evidenza pubblica**.

Sono inoltre garantite pari opportunità a uomini e donne nell'accesso all'impiego, senza discriminazione alcuna per ragioni di sesso, di appartenenza etnica, di nazionalità, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di orientamenti sessuali, di condizioni personali e sociali, in linea con la normativa applicabile e, in particolare, con il Codice delle Pari Opportunità di cui al D. Lgs. N. 198 del 11 aprile 2006, a norma dell'articolo 6 della L. N. 246 del 28 novembre 2005 e con la normativa in materia di protezione dei dati personali in conformità al Decreto Legislativo N. 196 del 30 giugno 2003, recante il *"Codice in materia di protezione dei dati personali"*.

La Società assicura, altresì, il rispetto della normativa (L. 68/99 e s.m. ed i.) a tutela dei lavoratori aventi diritto all'avviamento obbligatorio - alle cui assunzioni il presente Codice si applica -

garantendo loro il necessario supporto ai fini di un pieno e gratificante svolgimento dell'attività lavorativa, previa verifica della compatibilità dell'invalidità con le mansioni da svolgere.

Al fine di garantire i livelli di qualità e servizio adeguati ai compiti, alle funzioni e agli incarichi affidati dalle Controllante ASL BT, la Società assicura la piena e costante copertura delle posizioni lavorative necessarie.

La Società, d'intesa con la ASL BT, individua le tipologie contrattuali più idonee per il miglior impiego delle risorse umane in relazione ai profili richiesti, nello stretto rispetto dei presupposti stabiliti dalla legge e dai CCNL, favorendo la stabilizzazione del rapporto di lavoro, compatibilmente con le esigenze di flessibilità dell'operatività aziendale e con gli andamenti previsti dai carichi di lavoro.

In conformità alle "*Linee Guida*" approvate dalla Regione Puglia con D.G.R. N. 2271/2013 la Società è tenuta, sotto la propria responsabilità, alla verifica del possesso, da parte dei candidati da assumere, dei requisiti generali per l'accesso al pubblico impiego nonché alla categoria, al profilo e alla mansione previsti dal CCNL applicato e non possono in nessun caso adibire il personale a mansioni diverse da quelle collegate al profilo professionale di assunzione.

3 AMBITO DI APPLICAZIONE

3.1 In generale

Il presente Codice stabilisce i requisiti essenziali, i criteri e le modalità generali di reclutamento del personale, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e determinato.

Il Codice si applica anche alla selezione di soggetti diretti all'inserimento in Società con progetti di tirocinio formativo, qualora volti al successivo inserimento nell'organico della Società.

Il Codice, infine, regolamenta le progressioni di carriera all'interno del personale già dipendente della Società con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Per l'assegnazione temporanea di specifici compiti e mansioni, scaturenti da esigenze aziendali da soddisfare nell'immediato, che prevedono un rapporto fiduciario tra l'Organo Amministrativo e la figura di volta in volta occorrente per soddisfare le esigenze aziendali, la Società pubblicherà un interpello sul sito **www.sanitaserviceaslbat.it** nel quale renderà nota la necessità di procedere a tale assegnazione, i criteri selettivi che saranno adottati e le modalità tramite cui sarà individuato il soggetto a cui affidare le correlate mansioni. Sul sito aziendale sarà pubblicato successivamente l'esito della procedura selettiva.

3.2 Esclusioni

Il presente Codice non si applica ai trasferimenti di personale proveniente dalle altre Società *in house* interamente partecipate dalle Aziende Sanitarie pugliesi. In tale ipotesi il trasferimento di dipendenti avverrà in via diretta ai sensi e per gli effetti della normativa specifica vigente.

Sono altresì escluse dall'ambito di applicazione del presente Codice le procedure di assunzione che si inquadrino nell'ambito di accordi di natura societaria (quali ad esempio, l'acquisto o il conferimento di rami d'azienda per effetto di eventuali riordini degli ambiti territoriali delle ASL pugliesi).

4 PUBBLICITÀ E TRASPARENZA; RACCOLTA DEI CURRICULA E DELLE DOMANDE DI LAVORO

4.1 Pubblicità e trasparenza

Il reclutamento del personale è limitato al numero di posizioni che si renderanno disponibili nel rispetto del *Piano annuale delle assunzioni* approvato dal Socio unico e/o di nuovi affidamenti di servizi da parte della ASL BT e sarà attuato secondo le procedure stabilite dalla normativa vigente in funzione dei profili professionali da assumere. Le posizioni disponibili e le procedure di reclutamento che la Società dovrà espletare direttamente saranno pubblicizzate sul portale internet http://www.sanitaserviceaslbat.it/, nella sezione dedicata «BANDI DI CONCORSO», costantemente aggiornata.

Nel Piano annuale delle assunzioni la Società dovrà indicare:

a) La previsione di spesa;
b) I criteri selettivi per procedere all'assunzione del personale (per esempio mediante esperimento di procedura concorsuale ...);
c) Le tipologie di rapporti di lavoro da instaurare previste dalla vigente normativa (a titolo esemplificativo: tempo indeterminato, tempo determinato, a progetto, ecc...);
d) Il numero, le categorie, i livelli e le mansioni del personale da reclutare;
e) I servizi a cui le singole unità dovranno essere adibite.

La Società si riserva la facoltà di dare ulteriore pubblicità all'offerta attraverso inserzioni su giornali locali e nazionali e/o mediante altre forme di divulgazione e pubblicazione ritenute opportune.

Modifiche ed integrazioni relative alle selezioni saranno rese note con le stesse modalità previste per la pubblicità dell'offerta.

4.2 Raccolta dei curricula e delle domande di lavoro

La raccolta ufficiale dei curricula e delle domande di lavoro potrà avvenire solo nell'ambito delle procedure di assunzione avviate nel rispetto di quanto previsto dal presente Codice e in relazione ai profili professionali da reclutare e nel rispetto delle norme in tema di protezione dei dati personali.

Le *banche dati* interne di aspiranti all'assunzione possono essere fornite, sempre nel rispetto delle norme in tema di protezione dei dati personali, ai soggetti esterni eventualmente incaricati del supporto ai processi di selezione.

I curricula e le domande di lavoro inviate al di fuori delle procedure selettive avviate e pubblicizzate dalla Società per il reclutamento del personale previsto dal piano annuale delle assunzioni, saranno inserite all'interno di un'apposita BANCA DATI AZIENDALE e saranno utilizzati solo nel caso in cui la

procedura d'urgenza di cui al punto 3.1 non abbia dato esiti positivi, utilizzando sempre le forme di pubblicità e le modalità di reclutamento previste dal presente Codice al fine di garantire l'evidenza pubblica.

5 AVVISI DI SELEZIONE

In linea generale, l'avviso di selezione, anche se pubblicato da soggetti esterni incaricati, indicherà:

a) le modalità e il termine perentorio di presentazione delle domande;
b) le modalità e i tempi di convocazione dei candidati in possesso dei requisiti per sostenere i colloqui attitudinali e motivazionali od eventuali prove preselettive, scritte, orali e/o tecnico pratiche;
c) le materie ed il programma oggetto delle singole prove, ove previste;
d) i requisiti soggettivi generali e particolari richiesti per l'accesso all'impiego;
e) i titoli che danno eventualmente luogo a precedenza o a preferenza;
f) il numero complessivo dei posti offerti, la categoria ed il relativo profilo professionale, con indicazione di quelli riservati per legge a favore di determinate categorie;
g) i motivi che comportano l'esclusione dalla selezione.

L'Avviso di selezione e la sua pubblicazione sul Sito internet aziendale non sono previsti nei casi in cui, per i profili da assumere (in particolare quelli per i quali è prevista la mera scuola dell'obbligo), la Società si rivolge ai Centri per l'Impiego e/o al Settore Formazione Professionale, Politiche del Lavoro, Welfare della Provincia BAT.

In linea con quanto stabilito dalla normativa vigente, tramite cui si rende immediatamente operativa la Garanzia per i giovani, la Società promuove la parità di trattamento delle persone in cerca di occupazione in uno degli stati membri della UE, anche indipendentemente dal luogo di residenza, al fine di consentire che i giovani in cerca di occupazione si rivolgano ad un servizio per l'impiego a prescindere dall'ambito territoriale di residenza.

6 REQUISITI NECESSARI PER ACCEDERE ALLA SELEZIONE

Potranno accedere alla selezione i soggetti che possiedono i seguenti requisiti essenziali:

a) inesistenza di condanne penali e/o di stato di interdizione e/o di provvedimenti di prevenzione o di altre misure;
b) di non essere a conoscenza di avere procedimenti penali in corso,
c) non avere avuto sanzioni disciplinari superiori ad un massimo di 10 giorni di sospensione dall'attività lavorativa e dalla retribuzione nell'ultimo biennio;
d) di essere idoneo allo svolgimento della mansione per la quale si procede a selezione;
e) età non inferiore a 18 (diciotto) anni, salvo diversa indicazione contenuta nel sistema dei profili professionali;
f) idoneità fisica a ricoprire il posto;

g) posizione regolare nei confronti degli obblighi di leva e degli obblighi di servizio militare per i candidati di sesso maschile nati prima del 31 dicembre 1985;
h) non essere stato in precedenza licenziato da altra Società a partecipazione pubblica per i motivi disciplinari di cui sopra. Tali motivi di licenziamento saranno causa di esclusione del candidato dalla procedura selettiva in corso;
i) titolo di studio e/o eventuali altri requisiti richiesti per l'accesso a ciascun profilo professionale;
j) altri e/o diversi titoli e requisiti espressamente specificati al momento della selezione.

7 SOGGETTI PREPOSTI ALLA SELEZIONE

7.1 In generale

La valutazione e la selezione dei candidati potrà essere operata da personale interno della Società ovvero affidata di volta in volta ad agenzie esterne specializzate nelle attività di selezione delle risorse umane, ovvero a consulenti e professionisti esterni.

Ove ci si avvalga di Agenzie specializzate nella selezione del personale, selezionate con procedura ad evidenza pubblica, la Società assicura che, nei relativi contratti, sia previsto l'obbligo di uniformarsi ai principi di imparzialità e trasparenza richiamati dal Codice a carico della società/professionista prescelta/o, nonché l'impegno da parte di quest'ultima/o a rilasciare, al termine della procedura di selezione, una dichiarazione in merito alla autonomia, alla imparzialità e alla trasparenza con le quali ha svolto l'incarico.

La selezione del personale da assumere, qualora la selezione avvenga tramite i Centri per l'Impiego e/o il Settore Formazione Professionale, Politiche del Lavoro, Welfare della Provincia BAT, la Società si riserva la facoltà di effettuare un colloquio e/o prova selettiva ai candidati la cui finalità è quella di accertare l'idoneità degli stessi alle mansioni da svolgere.

7.2 Responsabilità delle procedure di selezione. Commissioni esaminatrici

7.2.1 Responsabilità delle procedure di selezione

La responsabilità delle procedure di selezione ed inserimento del personale è attribuita all'Organo Amministrativo, in accordo agli indirizzi della Direzione Generale della ASL BT. In particolare, è responsabilità dell'Organo Amministrativo perseguire la corrispondenza dei profili dei candidati rispetto a quelli attesi e il rispetto delle norme previste dal presente Codice.

7.2.2 Commissioni esaminatrici

Ai fini dell'assunzione del personale e per l'espletamento di procedure selettive sia interne che esterne, la Società può nominare, ove opportuno, apposite Commissioni esaminatrici composte da un minimo di tre membri, presiedute dall'Amministratore Unico o da altro Dirigente pubblico o Professionista appositamente designato e composte, oltre al Presidente, da almeno due dipendenti della Società, in possesso di titoli o qualifiche coerenti con il profilo professionale da assumere, ovvero da soggetti esterni di comprovata esperienza nella selezione del personale e/o nelle materie

relative alla posizione professionale da ricoprire.

Spetta alla Commissione fissare, preventivamente allo svolgimento delle prove, i principi e criteri di valutazione dei candidati in conformità all'avviso pubblicato o in relazione ai profili da assumere qualora si trattasse di mero colloquio e/o prova selettiva finalizzato ad accertare l'idoneità del candidato alle mansioni da svolgere.

La Commissione esaminatrice forma la graduatoria finale di merito, approvata dalla Società secondo il vigente sistema di deleghe, secondo l'ordine di punteggio della votazione complessiva riportata da ciascun candidato. Dei lavori della Commissione è redatto verbale, a cura del Segretario della Commissione, nominato dalla Commissione stessa fra i suoi componenti. Nei casi in cui sarà svolto un mero colloquio e/o prova selettiva per l'accertamento dell'idoneità alle mansioni, la Commissione formulerà un elenco degli idonei e non si darà luogo a graduatorie.

Non possono far parte della Commissione componenti legati tra loro o con un candidato da vincoli di matrimonio o di convivenza, ovvero da un vincolo di parentela o affinità di primo grado.

I componenti della Commissione non devono far parte degli organismi di controllo della Società, né ricoprire cariche pubbliche, né essere rappresentanti sindacali. Trovano comunque applicazione l'art. 35, lett. e) del Decreto Legislativo N. 165/2001 e s.m. ed i. e l'art. 51 del C.P.C..

I componenti della Commissione non devono intrattenere rapporti con i candidati, connessi con le materie d'esame, per tutta la durata dell'espletamento della procedura concorsuale.

Ai membri della Commissione spetta un compenso e un rimborso spese determinato in base alla normativa che regolamenta i compensi per le Commissioni concorsi della ASL BT.

8 PROCEDURE DI RECLUTAMENTO

8.1 In generale

Le procedure di selezione in generale dovranno garantire l'imparzialità, la trasparenza, la tempestività, l'economicità e la celerità di espletamento. Tali criteri sono previsti dal D. Lgs N. 29 del 3 febbraio 1993 e s.m. ed i., dalla L. N. 125 del 10 aprile 1991, dal D.P.R. N. 220/2001 (Regolamento recante disciplina concorsuale del personale non dirigenziale del Servizio Sanitario Nazionale) dal D.L. N. 112/2008, successivamente convertito con Legge N. 133/2008 e dal CCNL di settore, se e in quanto applicabili per analogia al presente Codice.

La Società, in quanto società a partecipazione pubblica, adotterà, per il reclutamento del personale, la disciplina prevista dal D. Lgs. N. 165/2001, art. 35 comma 3 (con cui si garantisce un'idonea pubblicità della procedura concorsuale nel pieno rispetto dei principi di trasparenza ed imparzialità), oltre che dalla normativa vigente con cui si stabiliscono i limiti e i vincoli in materia di assunzioni nelle Società partecipate.

Sulla base delle più aggiornate e razionali metodologie e tecniche di valutazione saranno accertate non solo la preparazione culturale e teorica ma, soprattutto e nel modo più oggettivo possibile, le effettive capacità ed attitudini del candidato a ricoprire la posizione offerta in funzione degli obiettivi della Società, per consentire un esame comparativo dei candidati condotto con criteri di valutazione omogenei e la formazione di un giudizio di merito coerente ed imparziale.

Nel caso la selezione si svolga sulla base di colloqui individuali o test, predisposti a cura della Commissione esaminatrice, di ciascuno di tali colloqui andrà redatta un'apposita scheda di dettaglio (*"Report di selezione"*), contenente il giudizio di idoneità o la valutazione finale del candidato, a prescindere dal fatto che la selezione avvenga o meno tramite i Centri per l'impiego e/o il Settore Formazione Professionale, Politiche del Lavoro, Welfare della Provincia BAT.

La selezione del personale sarà operata mediante attribuzione di un punteggio (espresso in centesimi) assegnato in base ai titoli di cui è in possesso ciascun candidato nonché in base all'esito delle prove svolte dal candidato medesimo. La selezione del personale per i profili in cui è prevista la mera scuola dell'obbligo e nel caso in cui avvenga tramite i Centri per l'impiego e/o il Settore Formazione Professionale, Politiche del Lavoro, Welfare della Provincia BAT si concluderà o con un'attribuzione di punteggio o con un giudizio di idoneità/non idoneità. In quest'ultimo caso, ai fini del conferimento dell'incarico, si terrà conto degli IDONEI secondo l'ordine di avviamento.

8.2 Reclutamento per applicazione della c.d. "*clausola sociale*"

Per il reclutamento del personale nella fase che va dall'affidamento dei servizi all'esterno tramite gara all'autoproduzione degli stessi *in house* si applica la c.d. "*clausola sociale*" di cui all'art. 30 della L.R. N. 4/2010.

Il reclutamento del personale mediante applicazione della *clausola sociale* deve avvenire dalla precedente impresa o società affidataria, per la durata di affidamento del servizio e in misura proporzionale alla quantità di servizi appaltati.

Le assunzioni operate tramite il ricorso alla *clausola sociale* riguardano, per ciascun intero servizio e non per porzioni dello stesso, esclusivamente il personale delle società precedentemente appaltatrici del servizio che alla data di cessazione dell'appalto era dipendente a tempo determinato o indeterminato, *full time o part time*, ed in servizio presso le strutture della ASL BT per un periodo non inferiore a sei mesi. Sono in ogni caso escluse le assunzioni di personale titolare di rapporti di lavoro autonomo o para-subordinato con le Società precedentemente appaltatrici del servizio ovvero di personale volontario e comunque di personale che non prestava la propria attività all'interno delle strutture o dei servizi della ASL BT.

Anche per il reclutamento del personale mediante l'applicazione della *clausola sociale* la Società dovrà prevedere un avviso di selezione secondo le modalità di cui al paragrafo 5, finalizzato all'accertamento dei requisiti necessari per l'assunzione previsti al paragrafo 6.

8.3 Reclutamento dall'esterno di nuovo personale da assumere a tempo indeterminato

Per l'assunzione a tempo indeterminato dei nuovi profili professionali per le categorie e i livelli previsti dal CCNL applicato dalla Società, la selezione dovrà avvenire in base ai criteri e le modalità previste dal D.P.R. N. 220 del 27 marzo 2001 in relazione ai profili da reclutare.

Il reclutamento di personale a tempo indeterminato potrà avvenire solo nei casi in cui la Società abbia la necessità di rispondere ad esigenze di carattere sostitutivo per pensionamenti o per nuovi affidamenti di servizi da parte della ASL BT.

Le categorie per le quali l'azienda procederà alla selezione per il reclutamento di personale, saranno rese note all'interno del bando nel pieno rispetto di quanto stabilito dall'art. 35, comma 3, del Decreto Legislativo N. 165/2001 e dalla normativa nazionale e regionale vigente.

La stipulazione di un contratto a tempo determinato non comporterà in nessun caso, la sua trasformazione automatica in un contratto a tempo indeterminato.

Per i profili superiori alla Categoria B, la Società procederà alla selezione dei candidati mediante l'esperimento di una prova scritta, di una prova pratica e di una prova orale di cui saranno determinate le modalità in sede di pubblicazione del bando. La selezione dovrà avvenire con modalità che assicurino imparzialità, parità di trattamento, equa valutazione ed al contempo assicurino la migliore professionalità in relazione ai profili da assumere.

La ricerca di personale, soprattutto per un numero di posti superiore a N. 5 unità e per i profili professionali dal Livello A al livello B4 del CCNL Sanità Privata – Personale non medico o equivalenti di altro CCNL applicabile, ovvero per i profili professionali per i quali è richiesta la mera scuola dell'obbligo, potrà avvenire tramite i Centri per l'impiego e/o il Settore Formazione Professionale, Politiche del Lavoro, Welfare della Provincia BAT e in tal caso l'azienda procederà all'esperimento di un colloquio per la valutazione delle attitudini dei candidati.

In ogni caso, la Società assicura che:

a) Sia data ampia diffusione, anche in forma anonima, dell'avvio della selezione sul portale dei Servizi al Lavoro – "Sintesi" e/o in ogni altro strumento utile;
b) Sia fornita completa informazione sui contenuti della selezione e sui requisiti dei candidati;
c) La procedura sia esperita sotto la supervisione della Direzione Aziendale della SANITASERVICE ASL BT S.r.l. che si preoccuperà di verificare e formalizzare l'adeguatezza, la trasparenza e le modalità di formazione delle banche dati eventualmente utilizzate per la selezione tanto dalla Società quanto dall'eventuale soggetto esterno di supporto;
d) La Direzione Aziendale della SANITASERVICE ASL BT S.r.l., al termine, procederà dunque a rendere noto l'esito della procedura di selezione esperita e pubblicare così le eventuali graduatorie/elenchi nominativi.

8.4 Parità di trattamento

Le materie e le modalità di espletamento di eventuali prove selettive e la loro durata, se non già precedentemente indicati, saranno tempestivamente portati a conoscenza dei candidati in modo tale da far sì che questi ultimi siano assoggettati ad una valutazione comparativamente omogenea acquisita sulla base di elementi oggettivi uniformi per difficoltà ed impegno.

8.5 Imparzialità della valutazione

Il curriculum professionale sarà valutato unitariamente nel complesso della formazione e delle attività, culturali e professionali, illustrate dal candidato e ritenute significative, tenuto conto dei criteri preventivamente individuati dalla Commissione per analogia o connessione, al fine di evidenziare il maggiore livello di qualificazione, idoneità ed attitudine dello stesso all'esercizio delle funzioni richieste dalla posizione offerta dalla Società.

8.6 Reclutamento dall'esterno di nuovo personale da assumere a tempo determinato.

Il reclutamento di personale a tempo determinato potrà avvenire solo nei casi in cui la Società abbia la necessità di rispondere ad esigenze di carattere sostitutivo ed esclusivamente temporanee ed eccezionali, così come prevede la normativa vigente, oppure in caso di affidamenti temporanei di nuovi servizi da parte della ASL BT.

Anche in questa circostanza il reclutamento del personale dovrà avvenire con gli stessi criteri previsti per le assunzioni a tempo indeterminato individuati agli articoli 8.3, 8.4 e 8.5 del presente Codice.

Al contratto a tempo determinato si applicheranno, in relazione alla sua durata complessiva e al numero delle proroghe o rinnovi, la normativa di cui al D. L.gs. N. 368/2001 e s.m. ed i.

Il numero complessivo dei rapporti di lavoro a termine non eccederà il limite del 20% dei lavoratori a tempo indeterminato alle dipendenze dell'azienda. Tale percentuale potrà essere soggetta a variazione nel caso in cui ci siano nuovi interventi normativi.

La Società potrà ricorrere ad assunzioni di personale a tempo determinato, mediante una semplice pubblicità sul Sito Web della durata non inferiore a 7 (sette) giorni, nel caso in cui ci siano motivi di estrema urgenza e che richiedano un intervento immediato di nuove risorse per un arco temporale circoscritto.

In nessun caso, nella circostanza di cui al punto precedente, il rapporto di lavoro somministrato o a tempo determinato stipulato per esigenze temporanee ed urgenti potrà trasformarsi in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

9 SELEZIONI INTERNE PER PROGRESSIONI DI CARRIERA

La progressione di carriera, ossia l'inquadramento in una categoria superiore, avverrà tramite selezione per posizione vacante in organico, secondo principi generali stabiliti nel paragrafo 8.1 e secondo le modalità di cui al paragrafo 5, finalizzate all'accertamento dei requisiti necessari per

l'assunzione previsti al paragrafo 6, compatibilmente con le disposizioni normative (giuridiche ed economiche) vigenti in materia di progressione di personale.

L'inquadramento in posizioni economiche superiori nell'ambito della stessa categoria, avverrà solo a seguito di una positiva valutazione del lavoratore da parte della Direzione Aziendale della SANITASERVICE ASL BT S.r.l., che tenga conto dell'esperienza acquisita e/o delle attitudini e/o delle potenzialità, eventualmente attestabili anche con la frequenza a corsi di aggiornamento professionale, tale da consentire la sua utilizzazione in mansioni lavorative più qualificate e che richiedono maggiore autonomia e responsabilità.

Tale progressione di inquadramento potrà avvenire sulla base delle esigenze di servizio dettate esclusivamente dall'espletamento dell'affidamento di nuovi servizi da parte della committente ASL o nell'ambito di quanto previsto dalla Linee Guida Regionali di cui alla D.G.R. N. 2271/2013 in materia di *"Organizzazione e gestione delle Società strumentali alle attività delle Aziende ed Enti del S.S.R. della Puglia"*.

Restano ferme le progressioni automatiche nell'ambito della stessa categoria previste dal CCNL applicato al rapporto di lavoro.

10 GRADUATORIE

Gli esiti della selezione per il reclutamento dall'esterno e/o per le progressioni di carriera saranno tempestivamente resi noti mediante pubblicazione nella sezione «BANDI DI CONCORSO/GRADUATORIE» del sito internet http://www.sanitaserviceaslbat.it/.

La Società costituirà 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 utilmente collocati nella graduatoria o considerati idonei.

La graduatoria, nel caso di assunzione non dai Centri per l'impiego e/o dal Settore Formazione Professionale, Politiche del Lavoro, Welfare della Provincia BAT, dovrà essere utilizzata rispettando l'ordine di posizione per procedere alle assunzioni programmate e indicate nell'avviso. L'avviso potrà individuare un punteggio minimo che deve essere conseguito dai candidati per essere considerati adeguati rispetto al profilo professionale in selezione. In caso di parità nel punteggio sarà data preferenza al candidato che sia anagraficamente più giovane. In caso di mancata copertura dei posti messi a bando, la Società si rivolgerà agli uffici per il collocamento.

Per le assunzioni future non previste nell'avviso, aventi ad oggetto analoghi profili professionali, sarà possibile utilizzare, per massimo 3 anni, ai sensi della Legge N. 165/2001 e s.m. ed i., la graduatoria dei candidati non assunti che abbiano ottenuto un punteggio superiore al minimo.

I candidati delle graduatorie saranno chiamati, per le eventuali assunzioni successive, per scorrimento, mediante comunicazione per posta elettronica certificata e telegramma inviata agli

indirizzi indicati al momento della partecipazione alla selezione o successivamente variati mediante richiesta inviata con raccomandata a/r alla Direzione Aziendale della Società. La mancata risposta entro il termine indicato nella convocazione, qualunque ne sia il motivo, sarà considerata rinuncia e determinerà la decadenza dal diritto al conferimento dell'incarico.

11 ASSUNZIONE E CONFERIMENTO DI NUOVO INCARICO O MANSIONE

L'assunzione in servizio avviene con contratto di lavoro subordinato a tempo pieno o parziale, o con altra forma di contratto flessibile e comunque secondo le forme contrattuali di impiego previste dall'ordinamento nel rispetto del contratto collettivo di categoria e della normativa nazionale e sulla base della durata di affidamento del servizio per l'espletamento del quale di procede alle stesse assunzioni.

12 CAMBIAMENTI DI QUALIFICA

Le qualifiche o le mansioni assegnate al dipendente al momento dell'assunzione e che rinvengono dall'affidamento di servizi deliberato dalla ASL BT, non potranno in nessun caso essere modificate nemmeno temporaneamente.

Il personale dipendente, anche con comprovata documentazione accertante uno stato di inabilità temporanea e/o permanente, potrà essere adibito ad altre mansioni equivalenti ai sensi dell'art. 2013 c.c., solo e soltanto se coerenti con gli affidamenti che la Società ha in essere con la committente. Sarà soggetto alla procedura di licenziamento per giustificato motivo oggettivo il lavoratore che non possa essere adibito a mansioni equivalenti e che non sia quindi ricollocabile in altra maniera alla luce dell'organizzazione del lavoro inerente all'espletamento dei servizi affidati dalla ASL BT.

13 CODICE ETICO DI COMPORTAMENTO E SICUREZZA SUL LAVORO

Al fine di garantire la trasparenza e parità di trattamento nella selezione del personale e al fine di evitare indebite pressioni nelle procedure di cui al presente Codice, è fatto divieto che coniugi e parenti di primo grado dei soggetti che coprono responsabilità di controllo o di amministrazione e/o di dirigente siano assunti o comunque incaricati a qualsiasi titolo dalla Società.

Analogo divieto si applica ai coniugi o parenti di primo grado dei soggetti che, con riferimento alla Società, ricoprono ruoli di rappresentanza, di indirizzo e di controllo.

Tali divieti non si applicano nei casi in cui la Società abbia fatto ricorso a procedure ad evidenza pubblica tali da garantire l'assoluta oggettività della selezione; in tal caso, nella Commissione di Selezione potranno essere nominati solo componenti esterni all'azienda.

La Società, in tema di sicurezza sui luoghi di lavoro, è impegnata da sempre a tutelare e migliorare la salute dei propri lavoratori. Per questo richiede ai dipendenti uno scrupoloso rispetto delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza del lavoro anche mediante la frequenza obbligatoria da

parte dei dipendenti di corsi utili per conoscere il corretto utilizzo dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi che sono a disposizione ai sensi del D. Lgs. n ° 81/2008.

14 ENTRATA IN VIGORE E MODIFICHE AL CODICE

Il presente Codice entra in vigore il giorno di pubblicazione della Deliberazione ASL BT con cui lo stesso è approvato.

Eventuali modifiche ed integrazioni al presente Codice saranno pubblicizzate dalla Società sul proprio Sito internet.

Il presente Codice è sottoscritto dall'Organo Amministrativo della Società in carica e dal Direttore Generale della ASL BT in carica ai sensi del vigente Statuto aziendale e della normativa nazionale e regionale di riferimento, acquisito preventivamente il parere favorevole dell'Area Gestione del Personale della ASL BT.

Dott. Giuseppe Pasqualone
(Amministratore Unico)

Dott. Giovanni Gorgoni
(Direttore Generale ASL BT)