



**REGOLAMENTO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE
DI METRO BRESCIA SOCIETÀ A RESPONSABILITÀ LIMITATA**

Approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione di Metro Brescia Società a
Responsabilità Limitata del 26.01.2016

ARTICOLO 1 – OGGETTO

1.1. Metro Brescia Società a Responsabilità Limitata (“**Metro Brescia**” e/o “**Società**”) – avente sede legale in Brescia, Via Leonida Magnolini, 3, (C.A.P. 25135) Tel. +39 030.2358966, Fax +39 030.2358536, E-mail: segreteria@metrobreScia.eu, posta elettronica certificata (PEC): metrobreScia@legalmail.it, indirizzo internet: www.metrobreScia.eu e/o www.breSciamobilita.it – è società partecipata al 51% e soggetta al coordinamento ed alla direzione di Brescia Mobilità S.p.A. (“**Brescia Mobilità**”), società, quest’ultima, soggetta al controllo, al coordinamento ed alla direzione del Comune di Brescia (“**Comune**”).

1.2. Il presente “*Regolamento per il reclutamento del personale di Metro Brescia Società a Responsabilità Limitata*” (“**Regolamento**”) aggiorna e disciplina i criteri e le modalità per il reclutamento del personale da parte di Metro Brescia, nel rispetto dei principi, anche di matrice comunitaria, di trasparenza, pubblicità ed imparzialità.

1.3. Il Regolamento si applica per il reclutamento del personale dipendente, a tempo indeterminato o determinato, sia a tempo pieno sia a tempo parziale, nel rispetto delle normative vigenti in materia.

ARTICOLO 2 – NORMATIVA DI RIFERIMENTO

2.1. Il Regolamento viene adottato ai sensi dell’art. 4, comma 17, del Decreto Legge 13.08.2011, n. 138, (come convertito, con modificazioni, in Legge 14.09.2011, n. 148) e ss.mm.ii.

2.2. La Società assicura il rispetto della normativa vigente a tutela dei lavoratori e delle lavoratrici appartenenti alle categorie protette e garantisce loro il necessario supporto ai fini di un gratificante svolgimento dell’attività lavorativa.

ARTICOLO 3 – FINALITÀ

3.1. Le assunzioni del personale di Metro Brescia sono effettuate sulla base delle esigenze organizzative della stessa, nell’ambito delle strategie e delle linee di sviluppo in materia di personale, nel rispetto sia della normativa vigente sia degli indirizzi e delle indicazioni delineati in materia dal Comune.

3.2. Il Regolamento, in conformità alla disciplina normativa di cui al precedente articolo 2, persegue, nella procedura di reclutamento del personale di Metro Brescia, le seguenti finalità:

- a)** adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità ed assicurino, al contempo, economicità e celerità di espletamento,

ricorrendo, ove è opportuno, all'ausilio di sistemi automatizzati, diretti anche a realizzare forme di preselezione;

- b) adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;
- c) rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori;
- d) decentramento delle procedure di reclutamento;
- e) composizione delle commissioni con esperti di provata competenza nelle materie oggetto della selezione, scelti tra funzionari delle amministrazioni, docenti ed estranei alle medesime, che non siano componenti dell'organo di direzione politica della Società, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.

ARTICOLO 4 – PRINCIPI GENERALI

4.1. La Società ricorre al mercato esterno del lavoro solo qualora le risorse interne non risultino sufficienti o adeguate allo svolgimento delle attività di competenza della Società medesima, favorendo, ogniqualvolta sia possibile, la crescita professionale e la rotazione negli incarichi del personale già occupato.

4.2. La Società garantisce il rispetto delle norme di Legge in materia di lavoro, dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicabili alla Società nonché degli accordi aziendali in vigore.

4.3. La Società garantisce pari opportunità ad 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 conformità e nei limiti della normativa vigente in materia.

4.4. La selezione del personale avviene attraverso procedure comparative al fine di accertare, secondo principi meritocratici, il possesso della professionalità, delle capacità e delle attitudini richieste per la posizione lavorativa da ricoprire.

4.5. La Società garantisce l'espletamento delle procedure di selezione nel rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità ed imparzialità, garantendo, inoltre, l'efficacia, l'efficienza, l'economicità e la celerità della selezione stessa.

ARTICOLO 5 - REQUISITI PER L'AMMISSIONE ALLE SELEZIONI

5.1. Per l'ammissione alle selezioni, la Società richiede requisiti di ordine generale e requisiti di ordine speciale, da dichiararsi da parte dei candidati ai sensi del Decreto del Presidente della Repubblica 28.12.2000, n. 445 ("d.P.R. 445/2000"), all'atto della presentazione della domanda di ammissione.

5.2. In particolare, la Società richiede i seguenti requisiti di ordine generale:

- a) cittadinanza italiana o situazioni ad essa equiparate secondo la normativa vigente;
- b) godimento dei diritti civili e politici, anche nello stato di provenienza o di appartenenza;
- c) essere in regola con le leggi concernenti gli obblighi militari (*solo per i candidati soggetti a tale obbligo*);
- d) non aver riportato condanne penali, anche per effetto di applicazione della pena su richiesta delle parti, ai sensi degli articoli 444 e ss. del Codice di Procedura Penale, e non avere procedimenti penali in corso che impediscano, ai sensi della normativa vigente in materia, la costituzione del rapporto di impiego;
- e) non essere stato/a licenziato/a per motivi disciplinari presso Enti Locali o presso Aziende Pubbliche o Private con provvedimento definitivo;
- f) insussistenza delle cause ostative di cui all'art. 35-*bis* del Decreto Legislativo 30.03.2001, n. 165, e ss.mm.ii. ("D.Lgs. 165/2001"), ove applicabile;
- g) insussistenza delle cause ostative di cui all'art. 53, co. 16-*ter* del D.Lgs. 165/2001, ove applicabile;
- h) ogni ulteriore requisito previsto dalla normativa vigente in materia.

5.3. La Società richiede, altresì, requisiti di ordine speciale avuto riguardo alla professionalità di volta in volta ricercata, nel rispetto delle finalità e dei principi di cui ai precedenti articoli 3 e 4. I requisiti previsti dalla mansione sono indicati nella "Mappatura delle Competenze" definita dagli organi competenti della Società. È facoltà della Società richiedere requisiti aggiuntivi non previsti nella "Mappatura delle Competenze" tenuto conto della specificità della posizione lavorativa di volta in volta in considerazione.

5.4. Il/La candidato/a vincitore/vincitrice della selezione sarà sottoposto/a, prima della stipula del contratto di lavoro, agli accertamenti sanitari di Legge, volti ad accertare l'idoneità fisica alla mansione.

ART. 6 – PROCEDURE DI RECLUTAMENTO

6.1. La Società, ogni volta che intenderà procedere al reclutamento del personale, stabilirà le modalità di procedimento più idonee rispetto al profilo professionale da ricoprire, nel rispetto di quanto previsto nel Regolamento.

6.2. Le procedure di selezione prendono avvio con un provvedimento di selezione (“**Provvedimento**”), adottato dall’organo competente della Società, nel quale vengono indicate le motivazioni che giustificano l’avvio della selezione ed al quale viene allegato il bando di selezione (“**Bando**”).

6.3. Il Bando dovrà prevedere la disciplina dei seguenti contenuti minimi:

- a) tipologia della selezione;
- b) norme applicabili;
- c) profilo professionale;
- d) tipologia di contratto;
- e) sede di lavoro;
- f) Contratto Collettivo Nazionale applicabile;
- g) parametro per il trattamento economico annuo lordo stabilito nel Contratto Collettivo Nazionale applicabile;
- h) requisiti per l’ammissione alla selezione, di ordine generale e di ordine speciale, e conseguenze per la mancata dichiarazione, per il mancato possesso e per la perdita dei requisiti medesimi;
- i) disciplina della domanda di ammissione alla selezione e dei relativi allegati;
- j) termine e modalità di presentazione della domanda di ammissione alla selezione;
- k) criteri e procedura di selezione – Commissione;
- l) materie e/o contenuti e modalità di svolgimento delle prove, se previste;
- m) eventuale punteggio minimo previsto per entrare a far parte della graduatoria di merito;
- n) modalità per la richiesta dei chiarimenti in merito ai contenuti del Bando;
- o) modalità di utilizzo della graduatoria e indicazione della validità temporale della stessa;
- p) facoltà della Società di procedere d’ufficio a verifiche, anche a campione, in ordine alla veridicità delle dichiarazioni rese e a richiedere la documentazione comprovante i requisiti dichiarati;
- q) procedura di assunzione;
- r) trattamento dei dati personali;

- s) allegati (*fac-simile* domanda di ammissione e *fac-simile* dichiarazione sostitutiva ai sensi del d.P.R. 445/2000);
- t) pubblicazione Bando.

6.4. La Società, nel rispetto delle finalità e dei principi di cui ai precedenti articoli 3 e 4, dà adeguata pubblicità attraverso la pubblicazione del Bando sul sito internet del Gruppo Brescia Mobilità, www.bresciamobilita.it, sezione “*Aggiornamenti*” e sezione “*Società Trasparente*” – “*Bandi di Concorso per la selezione del personale*” nonché attraverso altre forme di divulgazione e pubblicazione ritenute opportune in ragione delle particolarità della fattispecie e delle figure professionali ricercate.

6.5. Il Bando rimane pubblicato sul sito internet di cui al precedente comma 6.4. per almeno 15 (quindici) giorni. Per particolari e motivate ragioni di necessità e di urgenza, di cui deve essere dato atto nel Provvedimento, è possibile che la pubblicazione del Bando avvenga per un periodo minore rispetto a quanto previsto al presente comma.

6.6. La Società può procedere, con apposito provvedimento:

- (a) alla rettifica o all'integrazione del Bando per motivate esigenze;
- (b) ad annullare o a revocare la procedura di cui al Bando o a prorogare il termine fissato per la presentazione delle domande di ammissione o alla riapertura del Bando, se scaduto, nei casi in cui non siano pervenute sufficienti candidature in possesso dei requisiti richiesti o per altre motivate esigenze;

in tali casi, il provvedimento sarà pubblicato con le stesse modalità adottate per il Bando e le modifiche comporteranno la comunicazione, a seconda dell'oggetto della modifica, a tutti i candidati che ne hanno interesse; resteranno valide le domande presentate in precedenza, con facoltà per i candidati di procedere entro il nuovo termine all'integrazione, se necessario, della documentazione; in particolare, qualora la rettifica riguardi i requisiti di ammissione o le eventuali prove di selezione se previste, il provvedimento dovrà prevedere la riapertura del termine o la proroga dello stesso.

6.7. Le Commissioni esaminatrici, nominate dopo la scadenza del termine per la presentazione della candidature, saranno composte da esperti di provata competenza nelle materie relative alle professionalità da reperire. Tali esperti potranno essere interni e/o esterni alla Società con l'esclusione dei componenti il Consiglio di Amministrazione, dei soggetti che rivestono cariche politiche, dei rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali, così come previsto dall'art. 35, comma 3, del D.Lgs. 165/2001.

6.8. Le attività delle Commissioni dovranno risultare da appositi verbali siglati in ogni pagina e sottoscritti dai componenti la Commissione.

6.9. I quesiti, le modalità di espletamento di eventuali prove 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.

6.10. Metro Brescia si riserva la facoltà di costituire 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.

6.11. La graduatoria che sarà utilmente stilata al termine della selezione non costituisce un impegno all'assunzione da parte della Società.

6.12. Degli esiti della procedura di selezione si dà adeguata pubblicità sul sito internet del Gruppo Brescia Mobilità, www.bresciamobilita.it, sezione "Aggiornamenti" e sezione "Società Trasparente" – "Bandi di Concorso per la selezione del personale".

ARTICOLO 7 - ASSOGGETTAMENTO AL CODICE ETICO, AL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E AL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ DEL GRUPPO BRESCIA MOBILITÀ

All'atto dell'assunzione, il/la candidato/a vincitore/vincitrice dovrà prendere atto ed accettare ai fini dell'osservanza, tra l'altro, il Codice Etico e di Comportamento della Società nonché il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità del Gruppo Brescia Mobilità (e successivi aggiornamenti) adottati ai sensi della normativa vigente in materia.

ARTICOLO 8 - TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

8.1. Metro Brescia garantirà nelle procedure di reclutamento del personale la protezione dei dati personali in conformità al Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e ss.mm.ii. ("D.Lgs. 196/2003").

8.2. Metro Brescia rende note le seguenti informazioni sul trattamento dei dati personali, ai sensi del D.Lgs. 196/2003, alla stessa forniti.

(a) Finalità del trattamento: i dati forniti vengono acquisiti esclusivamente per:

- (i) verificare la sussistenza delle condizioni di ammissione necessarie per la partecipazione alla procedura;
- (ii) verificare il possesso dei requisiti.
- (b)** Natura del conferimento: il conferimento dei dati ha natura facoltativa; tuttavia, il rifiuto di fornire i dati richiesti potrebbe determinare, a seconda dei casi, l'impossibilità di ammissione del/della richiedente alla selezione.
- (c)** Modalità del trattamento dei dati: il trattamento dei dati verrà effettuato da Metro Brescia in modo da garantirne la sicurezza e la riservatezza e potrà essere attuato mediante strumenti manuali, informatici e telematici idonei a trattarli nel rispetto delle regole di sicurezza previste dalla normativa applicabile.
- (d)** Ambito di comunicazione e di diffusione dei dati: i dati potranno essere comunicati al personale di Metro Brescia, ai soggetti esterni incaricati della procedura di selezione e nei casi previsti dalla normativa vigente in materia.
- (e)** Diritti dell'interessato/a: i soggetti che presentino domanda di ammissione sono titolari dei diritti di cui all'articolo 7 del D.Lgs. 196/2003.
- (f)** Titolare del trattamento: Metro Brescia.
- (g)** Responsabilità: nel Bando viene indicato il nominativo del responsabile per il riscontro all'interessato/a in caso di esercizio dei diritti di cui all'art. 7 del D.Lgs. 196/2003.

ARTICOLO 9 – ENTRATA IN VIGORE – PUBBLICITÀ - MODIFICHE

- 9.1.** Il presente Regolamento entra in vigore il giorno successivo alla sua approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione della Società.
- 9.2.** Del presente Regolamento, e delle successive modifiche, viene data pubblicazione permanente sul sito internet del Gruppo Brescia Mobilità, www.bresciamobilita.it, sezione "Società Trasparente" – "Bandi di Concorso per la selezione del personale".
- 9.3.** Eventuali modifiche ed integrazioni al presente Regolamento verranno pubblicizzate dalla Società mediante pubblicazione sul sito internet di cui al precedente comma 9.2.