



**REGOLAMENTO
PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE**

APPROVATO ED ENTRATO IN VIGORE IN DATA 22/02/2021

AGGIORNATO IN DATA 28/07/2025

Sommario

Art. 1 — Oggetto	3
Art. 2 — Principi generali	3
Art. 3 — Modalità di reclutamento del personale	3
Art. 4 — Prove preselettive	4
Art. 5 — Requisiti generali per l'accesso.....	4
Art. 6 — Avviso di selezione	5
Art. 7 — Pubblicazione dell'avviso di selezione	5
Art. 8 — Revoca e riapertura dei termini	5
Art. 9 — Contenuto della domanda di partecipazione.....	5
Art. 10 — Verifica delle domande di partecipazione.....	6
Art. 11 — Espletamento delle selezioni	6
Art. 12 — Commissione giudicatrice.....	6
Art. 13 — Personale interno.....	6
Art. 14 — Formalizzazione dei rapporti di lavoro	6
Art. 15 — Proroghe.....	7
Art. 16 — Entrata in vigore	7

Art. 1 — Oggetto

1.1 Il presente regolamento è redatto ai sensi dell'art. 19, comma 2 del d.lgs. 19.8.2016, n. 175 e disciplina:

- a) le modalità di reclutamento del personale per la costituzione di rapporti di lavoro da parte di FVG ENERGIA S.p.A. (in seguito anche "Società"), a tempo determinato e indeterminato, tempo parziale e a tempo pieno;
- b) le modalità di reclutamento del personale per la costituzione degli altri rapporti flessibili di lavoro consentiti dalla normativa vigente.

1.2. Il presente regolamento non trova applicazione nel caso in cui la Società provveda all'assunzione del personale in applicazione di particolari disposizioni di legge, e in particolare:

- a) nel caso di assunzioni obbligatorie delle categorie protette;
- b) mediante reclutamento degli iscritti nelle liste costituite dagli appartenenti alle categorie protette di cui alla Legge 12 marzo 1999, n. 68 e successive modificazioni e integrazioni;
- c) mediante assunzione diretta del personale, nei soli casi consentiti dalla legge, qualora l'Amministrazione pubblica affidante abbia attivato la c.d. "clausola sociale" prevista all'art. 50 del D.Lgs. 50/2016, obbligando in tal modo la Società all'assunzione del personale impegnato nello svolgimento del servizio in precedenza affidato ad altro operatore economico;
- d) mediante utilizzo delle graduatorie di precedenti selezioni, nel periodo di validità delle stesse e per analoghi profili professionali;
- e) mediante interpello di soggetti idonei nell'ambito delle altre società controllate in ambito regionale di cui all'art. 14, comma 2 L.R. FVG 4.5.2012, n. 10 e succ. mod., nel rispetto dei contratti di lavoro;
- f) negli altri casi previsti dalla legge.

Art. 2 — Principi generali

2.1 Ai rapporti di lavoro dei dipendenti della Società si applicano le disposizioni previste dal Codice Civile (Capo I, Titolo II, Libro V), dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, ivi incluse quelle in materia di ammortizzatori sociali, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, e dai contratti collettivi di lavoro.

2.2 I criteri e le modalità per il reclutamento del personale si conformano ai principi di cui all'art. 35, comma 3, D.Lgs. 30.03.2001, n. 165 e ai principi, anche di derivazione comunitaria, di trasparenza, pubblicità e imparzialità. In particolare, il presente Regolamento persegue le seguenti finalità: a) adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire; b) adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità e assicurino economicità e celerità di espletamento; c) rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori.

2.3 La Società valorizza al massimo le risorse interne, limitando l'assunzione di nuovo personale ai soli casi in cui non siano presenti, fra il personale in servizio, i profili professionali necessari allo svolgimento di nuove ed ulteriori attività, ovvero, nei casi in cui il personale in servizio sia già impegnato nello svolgimento di altre attività sociali.

2.4 I rapporti di lavoro a tempo determinato non possono avere una durata complessiva superiore a quella prevista dalle leggi vigenti.

Art. 3 — Modalità di reclutamento del personale

3.1 Il reclutamento del personale, per tutti i tipi di rapporto di lavoro previsti al precedente art. 1.1, può avvenire mediante procedura selettiva volta all'accertamento della professionalità e delle attitudini personali dei candidati; tale procedura può prevedere alternativamente la selezione:

- a1) per titoli e colloquio;
- a2) per prove d'esame scritte e/o orali;

- a3) per titoli e prove d'esame scritte e/o orali;
- a4) per titoli, prove d'esame scritte e/o orali ed espletamento di prove pratiche.

3.2. La scelta della modalità di selezione, fra quelle indicate al precedente punto 3.1, è di competenza dell'organo amministrativo della Società ed è contestuale alla pubblicazione dell'avviso.

3.3 Al fine di incentivare la crescita professionale del proprio personale, la Società può effettuare anche procedure selettive riservate al solo personale interno.

3.4. In caso di reclutamento di risorse rientranti in profili professionali di tipo esecutivo e operativo, la Società può avvalersi di soggetti specializzati, ovvero di Agenzie per il lavoro di comprovata professionalità, che devono dichiarare di rispettare il presente regolamento.

Art. 4 — Prove preselettive

4.1 Al fine di garantire il perseguimento dei principi indicati al precedente art. 2, le procedure selettive caratterizzate da un numero ragionevolmente elevato di domande possono essere precedute da una prova preselettiva, finalizzata a ridurre i candidati ad un numero ottimale per lo svolgimento della selezione stessa; tale preselezione si conclude con un giudizio di ammissione o esclusione dalle successive prove.

4.2 La prova preselettiva può essere effettuata anche con modalità che consentano un rapido giudizio attraverso l'ausilio di sistemi automatizzati.

4.3 La possibilità di avvalersi delle prove preselettive deve essere esplicitata nell'avviso di selezione ed è decisa dall'organo amministrativo della Società.

Art. 5 — Requisiti generali per l'accesso

5.1 Possono accedere alle procedure selettive della Società solo i soggetti in possesso dei seguenti requisiti:

- a) essere cittadini italiani o cittadini di un altro Stato membro dell'Unione Europea o cittadini non comunitari come previsto dall'art. 38 del D.Lgs. 30.03.2001, n. 165. I cittadini degli Stati membri dell'Unione Europea e i cittadini non comunitari devono godere dei diritti civili e politici negli Stati di appartenenza o provenienza oltre ad essere in possesso di tutti gli altri requisiti previsti nell'avviso di selezione;
- b) conoscenza della lingua italiana, parlata e scritta;
- c) possesso del titolo di studio e degli altri eventuali requisiti personali, professionali e/o titoli speciali richiesti dalla legge o precisati nell'avviso di selezione;
- d) idoneità fisica rispetto al posto da ricoprire; a tal fine la Società si riserva di sottoporre a visita medica i vincitori della selezione, per l'accertamento dell'idoneità richiesta. L'eventuale inidoneità fisica accertata comporterà l'esclusione dalla graduatoria finale;
- e) età non inferiore ai 18 anni e non superiore ai 65 anni.

5.2 Negli avvisi di selezione può essere previsto il possesso da parte dei candidati di ulteriori requisiti rispetto a quelli previsti al comma precedente. Tutti i requisiti previsti devono essere posseduti da ciascun candidato alla data di scadenza del termine stabilito nell'avviso pubblico per la presentazione della domanda di ammissione. Il mancato possesso dei requisiti previsti comporta l'esclusione dalla procedura selettiva.

5.3 Non possono accedere alla procedura selettiva:

- a) coloro che sono esclusi dall'elettorato politico attivo;
- b) coloro che hanno riportato condanne penali passate in giudicato o che abbiano procedimenti penali in corso che impediscano, ai sensi delle vigenti disposizioni, la costituzione del rapporto di lavoro con la Pubblica Amministrazione;
- c) coloro che sono stati destituiti o dispensati dall'impiego presso una Pubblica Amministrazione o presso una società in controllo pubblico o che sono stati dichiarati decaduti da un impiego presso una Pubblica Amministrazione o presso una società in controllo pubblico.

Art. 6 — Avviso di selezione

6.1 L'avviso di selezione pubblica viene redatto sulla base delle necessità aziendali ed approvato dall'organo amministrativo.

6.2 L'organo amministrativo dispone la pubblicazione dell'avviso di selezione e l'avvio delle procedure selettive.

6.3 L'avviso di selezione deve contenere almeno le seguenti indicazioni:

- a) il profilo ricercato;
- b) il trattamento economico previsto;
- c) le modalità e il termine di presentazione della domanda di ammissione alla selezione;
- d) i requisiti che i candidati devono possedere;
- e) le modalità di selezione dei candidati;
- f) la richiesta che il candidato, nella presentazione della domanda, fornisca l'autorizzazione all'utilizzo dei dati personali, ai soli fini della selezione;
- g) il contenuto del colloquio tecnico-attitudinale

Art. 7 — Pubblicazione dell'avviso di selezione

7.1 La Società garantisce che sia data adeguata pubblicità all'avviso di selezione; a tal fine, l'avviso deve essere pubblicato per almeno 15 (quindici) giorni continuativi sul sito web aziendale.

7.2. L'organo amministrativo può disporre anche la pubblicazione di un estratto dell'avviso su uno o più quotidiani a diffusione locale, ovvero l'invio dell'avviso agli ordini professionali coinvolti.

7.3. Informativa preventiva sarà data anche alle RSU e OO.SS. firmatarie dei contratti collettivi applicati in Azienda.

7.4. L'avviso dovrà contenere un termine, non inferiore a 15 giorni dalla data di pubblicazione sul sito internet, entro cui le domande per la partecipazione alla selezione dovranno pervenire presso il competente ufficio individuato dall'avviso medesimo.

Art. 8 — Revoca e riapertura dei termini

8.1 L'organo amministrativo, per motivate esigenze, può revocare in ogni momento una selezione pubblica o riaprire i termini per la presentazione delle domande per la partecipazione ad una selezione.

8.2 La decisione di revoca della selezione o di riapertura dei termini deve essere resa pubblica con le stesse modalità utilizzate per la pubblicazione dell'avviso di selezione a cui si riferisce.

8.3 in caso di riapertura dei termini, le domande già presentate dai candidati restano valide.

Art. 9 — Contenuto della domanda di partecipazione

9.1 La domanda di partecipazione alla selezione pubblica, redatta in carta semplice, deve essere redatta secondo lo schema allegato all'avviso di selezione.

9.2 La domanda di partecipazione deve contenere tutte le informazioni indicate nell'avviso di selezione pubblica, deve essere datata e firmata dal candidato e dovrà essere presentata con modalità indicata in bando.

Art. 10 — Verifica delle domande di partecipazione

10.1 La Commissione esaminatrice, con il supporto del personale della Società, verifica la regolarità formale delle domande di partecipazione presentate dai candidati e la loro conformità alle prescrizioni dell'avviso di selezione e alle norme del presente regolamento.

10.2 La Commissione esaminatrice, con il supporto del personale della Società, richiede la regolarizzazione di eventuali irregolarità presenti nella domanda, qualora esse riguardino errori, omissioni o incompletezze sanabili, che non comportano l'esclusione immediata del candidato dalla procedura di selezione.

Art. 11 — Espletamento delle selezioni

11.1 Le procedure selettive sono svolte direttamente dalla Società, a meno che ricorrano i casi di cui al precedente art. 3.4.

Art. 12 — Commissione giudicatrice

12.1 La selezione del personale viene effettuata da una Commissione giudicatrice composta da tre membri di comprovata professionalità ed esperienza, di cui uno Presidente, che vengono scelti dall'organo amministrativo tra il personale interno alla Società e/o tra soggetti esterni alla stessa.

12.2 Non possono far parte della Commissione giudicatrice coloro che ricoprono o che hanno ricoperto nei tre anni precedenti cariche politiche elettive o istituzionali o che siano o siano stati nei tre anni precedenti rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni o organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.

12.3 I membri della Commissione giudicatrice scelti fra il personale interno della Società devono appartenere ad una categoria almeno pari a quella del posto da ricoprire, purché in possesso della professionalità ed esperienza necessaria.

12.4 Le attività svolte dalla commissione e le eventuali decisioni dalla stessa assunte dovranno essere compiute in forma collegiale e verbalizzate al termine di ciascuna seduta. I verbali dovranno essere sottoscritti da tutti i membri della commissione e da un segretario verbalizzante.

12.5 Alla Commissione giudicatrice possono essere aggregati membri aggiunti per gli esami in lingua straniera o per quelli che prevedono specifiche competenze.

12.6 Non possono far parte della Commissione giudicatrice il coniuge, i parenti e gli affini fino al quarto grado di uno dei candidati e coloro che, nello stesso grado, siano parenti ad affini di uno dei candidati. La Commissione giudicatrice verifica l'esistenza di eventuali incompatibilità prima dell'avvio delle prove selettive, verbalizzando i risultati della verifica.

12.7 Al termine della valutazione dei candidati, la Commissione giudicatrice redige la graduatoria finale di merito, alla quale deve essere data pubblicità con le stesse modalità utilizzate per la pubblicazione dell'avviso di selezione.

Art. 13 — Personale interno

13.1 Il personale interno, avendone i requisiti, può partecipare in qualità di candidato alle procedure selettive effettuate dalla Società.

Art. 14 — Formalizzazione dei rapporti di lavoro

14.1 Il rapporto di lavoro deve essere formalizzato per iscritto, mediante la stipula di apposito contratto di lavoro, nel quale sono specificati i diritti e le obbligazioni del datore di lavoro e del lavoratore. Si osserva la disciplina vigente in materia di comunicazioni obbligatorie agli enti previdenziali ed assistenziali.

14.2 Ai fini della prevenzione della corruzione, nei contratti di lavoro deve essere sempre inserita la clausola che prevede il divieto per il lavoratore di prestare attività lavorativa, sia a titolo di lavoro subordinato, che di lavoro autonomo, per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con il suo apporto decisionale. La Società si riserva di agire in giudizio per ottenere il risarcimento del danno nei confronti degli ex dipendenti che abbiano violato il suddetto divieto.

Art. 15 — Proroghe

15.1 La proroga di contratti di lavoro a tempo determinato, di qualsiasi tipo, è consentita solo nei casi e secondo le modalità ed i termini previsti dalla normativa vigente e qualora sussistano le seguenti circostanze:

- a) non sia stata ancora ultimata una nuova procedura selettiva e l'eventuale l'interruzione del rapporto con il lavoratore interessato possa recare pregiudizio alle attività della Società ed esponga la stessa al rischio di inadempimento nei confronti dei propri committenti;
- b) la proroga sia indispensabile per garantire la puntuale conclusione di una commessa in scadenza in cui è impiegato il lavoratore interessato e per la Società risulti privo di utilità l'avvio di una nuova procedura per la selezione dello stesso profilo;
- c) qualora si renda necessario garantire un periodo di affiancamento al dipendente selezionato attraverso procedura selettiva pubblica.

Art. 16 — Entrata in vigore

16.1 Il presente regolamento entra in vigore il giorno successivo alla sua approvazione da parte dei Soci.

16.2 Ai sensi dell'art. 19, comma 3 del D.Lgs. 175/2016, il presente regolamento deve essere pubblicato sul sito internet istituzionale della Società.