



**REGOLAMENTO INTERNO DISCIPLINANTE
LE MODALITÀ DI SELEZIONE PUBBLICA
PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE DA INQUADRARE
NELL'AMBITO DI UN RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO CON PARKAR SRL**

Adottato con Determinazione dall' Amministratore Unico n. 7 del 30.06.2026



CAPO I - DISPOSIZIONI PRELIMINARI

Il presente regolamento stabilisce i requisiti essenziali, i criteri e le modalità generali, nonché il regime di pubblicità, per il reclutamento da parte della società di personale con contratto di lavoro subordinato.

Le modalità di selezione disciplinate dal presente regolamento non hanno natura di concorso pubblico.

L'espletamento di selezioni ai sensi del presente regolamento, e la partecipazione di candidati alle stesse, non costituiscono per la società impegno all'assunzione.

Le procedure di cui al presente regolamento assumono, come linee d'indirizzo generali, i seguenti principi:

- adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità e assicurino economicità e celerità di espletamento, ricorrendo, ove è opportuno, all'ausilio di sistemi automatizzati, diretti anche a realizzare forme di preselezione;
- adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;
- rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori;
- composizione delle commissioni esclusivamente con esperti di provata competenza nelle materie relative alla posizione oggetto di selezione, scelti tra dipendenti della società, docenti ed esperti estranei alla società, 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 e organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.

CAPO II - DISPOSIZIONI DI CARATTERE GENERALE

ART. 1 – FINALITÀ E AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente Regolamento disciplina le procedure per la ricerca, selezione ed eventuale consequenziale assunzione del personale dipendente a cui la Parkar S.r.l. intende conformarsi, nel rispetto dei principi di cui all'art. 19, comma 2, del D.Lgs. 175/2016 (Testo Unico sulle Società a Partecipazione Pubblica) e, più in generale, in ottemperanza alle vigenti prescrizioni normative e nel rispetto dei principi, anche di derivazione comunitaria, di trasparenza, pubblicità, imparzialità, economicità e pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici



Il presente Regolamento definisce le procedure di personale dipendente con contratti a tempo indeterminato o determinato, a tempo pieno o parziale, in relazione alle esigenze aziendali e ai profili professionali di cui necessita la società, nel rispetto delle prescrizioni di legge.

Per sopperire a specifiche esigenze, la Società può altresì ricorrere alle altre forme flessibili di lavoro, quali il lavoro intermittente, somministrato e ripartito, nei limiti e secondo le modalità stabilite dalla normativa vigente; in tali casi, le disposizioni del presente regolamento si applicano ove compatibili.

Il presente Regolamento non si applica alle assunzioni obbligatorie, disciplinate da leggi speciali e nei casi di necessaria attuazione di diritti di precedenza previsti da leggi speciali o contratti collettivi, fra cui i casi di assorbimento o incorporazione di rami o comparti di azienda.

ART. 2 – PRINCIPI GENERALI E NORMATIVA

Le procedure di selezione si ispirano ai seguenti principi di Trasparenza, Imparzialità, Pari opportunità, Merito, Pubblicità e Adeguatezza del profilo rispetto al fabbisogno aziendale

Le procedure di selezione dovranno:

- a) avere adeguata pubblicità e modalità di svolgimento tali da garantire l'imparzialità, l'economicità e la celerità di espletamento, ricorrendo, ove opportuno all'ausilio di sistemi automatizzati, diretti anche a realizzare forme di preselezione;
- b) adottare meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alle posizioni da ricoprire;
- c) garantire il pieno rispetto di pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici e del principio di non discriminazione per ragioni legate alla razza, alla appartenenza etnica, alla religione, alle convinzioni personali, agli handicap, all'età, all'orientamento sessuale e alle condizioni personali e sociali, secondo quanto previsto dalla normativa vigente;
- d) garantire il rispetto della disciplina prevista sull'utilizzo e il trattamento dei dati personali ai sensi del D.Lgs. n. 196/2003 e del GDPR 679/2016.

Parkar srl assicura inoltre il rispetto dei principi, anche di derivazione europea, di trasparenza, pubblicità e imparzialità, nonché dei principi di cui all'art. 35, comma 3 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

La trasparenza e l'imparzialità della ricerca e selezione sono garantite dal rispetto del presente regolamento che dà evidenza dei criteri e delle modalità adottate nel processo di selezione.

La pubblicità del processo è assicurata attraverso la pubblicazione delle ricerche di personale in corso nel sito Internet Parkar srl.

E' garantita la pari opportunità nell'accesso all'impiego, senza discriminazione per ragioni di sesso, di appartenenza etnica, di nazionalità, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di orientamenti sessuali, di condizioni personali e sociali nel rispetto della normativa vigente.



E' assicurato il rispetto della normativa a tutela dei lavoratori aventi diritto all'avviamento obbligatorio, garantendo loro il necessario supporto ai fini di un pieno e gratificante svolgimento dell'attività lavorativa (categorie protette).

I principi sopra indicati ed il rispetto della normativa cogente si applicano anche qualora la Parkar srl si avvalga, nella ricerca e selezione del personale, del supporto di società esterne specializzate.

Il personale Parkar srl e l'eventuale società specializzata coinvolti nel processo, nell'espletamento delle loro funzioni, trattano le informazioni contenute in atti e documenti applicando le indicazioni e le modalità comportamentali che l'azienda ha adottato (Sistema di Gestione della Privacy) in adempimento di quanto previsto dalla normativa per la tutela della privacy, ai sensi del Regolamento UE 679/2016 e della normativa italiana di riferimento.

Art. 3 - Requisiti generali

Possono accedere all'impiego presso la società i soggetti che posseggono i seguenti requisiti generali:

- a) possesso della cittadinanza italiana ovvero di uno degli stati membri dell'Unione Europea, ovvero possesso della cittadinanza di un paese extracomunitario e di valido titolo di soggiorno;
- b) godimento dei diritti civili e politici;
- c) età non inferiore ai 18 anni;
- d) conoscenza della lingua italiana;
- e) non avere riportato condanne penali che comportino, quale pena accessoria, l'interdizione temporanea o permanente dai pubblici uffici o condanne definitive per reati non colposi;
- f) posizione regolare nei confronti degli obblighi di leva per i candidati di sesso maschile nati prima del 31 dicembre 1985;
- g) idoneità allo svolgimento delle mansioni oggetto della selezione;
- h) titolo di studio e/o eventuali altri requisiti richiesti per l'accesso a ciascun profilo professionale.

Art. 4 - Requisiti particolari

Oltre al possesso dei requisiti generali stabiliti nel presente regolamento, sono richiesti i titoli e gli altri requisiti espressamente richiesti nell'avviso pubblico di selezione.

Art. 5 - Possesso dei requisiti generali e particolari



I requisiti generali e particolari devono essere posseduti alla data di scadenza del termine stabilito nell'avviso per la presentazione della domanda di ammissione, mantenuti durante l'intero svolgimento del procedimento di selezione e all'atto dell'eventuale assunzione.

I predetti requisiti generali e particolari devono essere mantenuti durante l'intera durata del rapporto di lavoro.

CAPO III - PROCEDURA DI SELEZIONE

Art. 6 - Avvio della procedura di selezione

L'avvio della selezione per l'assunzione di personale avviene con determinazione dell'Amministratore unico che, in presenza di ragioni di particolare importanza, ne dà informativa all'Assemblea dei soci.

In ogni caso il provvedimento di avvio della procedura di selezione reca il seguente contenuto minimo:

- a) numero di posti oggetto della selezione;
- b) requisiti generali e particolari richiesti;
- c) profilo professionale richiesto;
- d) conoscenze, competenze, certificazioni eventualmente richieste;
- e) esperienze pregresse in ambito lavorativo eventualmente richieste;
- f) titoli di studio eventualmente richiesti.

Il provvedimento di avvio della selezione indica l'inquadramento previsto ai sensi del vigente CCNL ed eventualmente anche la tipologia contrattuale.

Art. 7 - Avviso della procedura di selezione

L'Amministratore unico cura l'avviso che viene pubblicizzato su apposita sezione del sito internet della Società e sui siti internet degli enti soci.

L'avviso deve avere il seguente contenuto minimo:

- a) il numero dei posti messi a selezione;
- b) l'inquadramento previsto ai sensi del vigente CCNL;
- c) i requisiti generali e particolari richiesti per l'ammissione all'impiego;
- d) l'indicazione della data di possesso dei requisiti;



- e) le modalità e il termine perentorio di presentazione della domanda;
- f) l'indicazione dei documenti da allegare alla domanda;
- g) le modalità di convocazione dei candidati con l'avvertimento che, sulla base di modalità e criteri che saranno comunque definiti nell'apposito avviso di selezione, nell'ipotesi di presentazione di un numero di domande superiore a 100 si potrà procedere allo svolgimento di una o più prove preselettive volte all'accertamento dei requisiti di professionalità anche attraverso procedure automatizzate, al fine di restringere il novero dei candidati ammessi alle procedure di selezione. L'avviso di selezione reca l'indicazione del numero di candidati partecipanti alla preselezione che verranno ammessi al proseguo della selezione, mantenendosi la facoltà di scelta se procedere o meno alla preselezione qualora alla stessa si presenti un numero di candidati inferiore a quello da ammettere al proseguo della selezione;
- h) l'indicazione delle modalità di espletamento della selezione;
- i) i criteri di valutazione ai fini della formazione della graduatoria di merito e, in particolare, i criteri di valutazione dei titoli richiesti, del curriculum professionale ove richiesto, delle certificazioni professionali possedute ove richieste, l'indicazione della votazione minima necessaria per l'ammissione alla prova orale e/o pratica ove eventualmente richiesta;
- j) le prove di selezione con indicazione delle materie e/o del contenuto delle prove pratiche eventualmente previste;
- k) i criteri che danno luogo a precedenza o a preferenza a parità di punteggio;
- l) i termini di validità della graduatoria;
- m) l'indicazione del termine perentorio entro il quale la mancata accettazione della proposta d'assunzione determina la definitiva esclusione dalla graduatoria;
- n) il fac-simile del modulo di presentazione della candidatura.

L'avviso di selezione può altresì contenere, a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

1. l'indicazione del termine perentorio, decorrente dalla pubblicazione della graduatoria, entro il quale il candidato risultato idoneo ed eventualmente chiamato dalla società secondo l'ordine in graduatoria dovrà assumere servizio;
2. la previsione della facoltà da parte della Società di attingere secondo l'ordine dalla ridetta graduatoria, entro i termini di validità della medesima, qualora dovesse insorgere l'esigenza di assumere altro personale per il medesimo profilo richiesto nell'avviso ovvero per profili comunque ad esso attinenti, anche ai fini delle assunzioni di cui al successivo art. 8;
3. il punteggio minimo per l'accesso alla graduatoria.



L'avviso in ogni caso contiene la citazione del D. Lgs. n. 198 del 2006 che garantisce pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro nonché l'informativa ai sensi del Regolamento (UE) 2016/679 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali.

Le prescrizioni contenute nell'avviso sono vincolanti nei riguardi sia della commissione di valutazione che dei candidati.

ART. 8 – PROVE SELETTIVE E DIFFERENZIAZIONE DELLE PROCEDURE

In generale, la selezione, tenuto conto del profilo professionale dei posti da ricoprire, può avvenire, sulla base di quanto previsto dall'avviso di selezione, in base a screening curriculare, test, prove pratiche, scritte e orali, colloqui per accertare le esperienze maturate dal candidato, le sue capacità e attitudini, nonché le conoscenze e le competenze possedute riferite al ruolo e la relativa motivazione.

La società Parkar S.r.l. si riserva la facoltà di modulare le modalità di selezione sulla base della specifica posizione da ricoprire.

La selezione del personale potrà, inoltre, essere svolta attraverso una differenziazione delle procedure in relazione al profilo ricercato, alla complessità delle mansioni da svolgere e alle esigenze organizzative aziendali come di seguito indicato a titolo esemplificativo:

A. Funzionario (profilo tecnico o amministrativo)

La selezione potrà avvenire mediante alternativamente o cumulativamente:

- Valutazione dei titoli (formativi e professionali);
- Colloquio orale tecnico-attitudinale;
- Prova scritta teorico-pratica, ove ritenuto necessario.

Potranno essere oggetto di verifica anche le conoscenze normative, informatiche e di problem solving.

B. Addetto amministrativo e/o tecnico (addetti alla manutenzione, profili operativi)

La selezione potrà avvenire, alternativamente o cumulativamente, mediante:

- Valutazione dei titoli di studio e delle esperienze professionali;
- Colloquio individuale;
- Prova pratica o test scritto, a discrezione dell'Azienda, finalizzati a verificare:
 - per i profili amministrativi: l'idoneità a svolgere attività di front-office, contabilità, utilizzo di software gestionali e capacità organizzative;



- per i profili tecnici e operativi: l' idoneità allo svolgimento di attività tecniche e manuali (es. manutenzione ordinaria o straordinaria, installazione e controllo di apparati, utilizzo di attrezzature specifiche), con eventuale verifica delle competenze pratiche e attitudinali.

C. Profili esecutivi (operai generici, ausiliari, addetti al supporto operativo)

Per tali profili, la selezione potrà avvenire mediante:

- Valutazione del curriculum e delle esperienze pregresse attinenti alle mansioni richieste;
- Colloquio attitudinale e motivazionale, volto a verificare affidabilità, disponibilità operativa e capacità di lavoro in team;
- Prova pratica, ove necessario, finalizzata ad accertare l' idoneità fisica e tecnica allo svolgimento di compiti specifici (es. pulizia, supporto logistico, piccole manutenzioni, sorveglianza, attività ausiliarie)

D. Addetto alla sosta

La selezione potrà avvenire, alternativamente o cumulativamente, mediante:

- Colloquio conoscitivo-attitudinale;
- Verifica dell' idoneità psico-fisica, se prevista;
- Prova pratica simulata, ove necessario, finalizzata a valutare le capacità relazionali, l' attenzione al pubblico, la capacità di gestione di situazioni critiche e la conoscenza di base degli strumenti in uso.

In tutti i casi la modalità di espletamento dei test, delle prove e dei colloqui, se non già precedentemente indicati nell' avviso di selezione, devono essere tempestivamente portate a conoscenza dei candidati in modo che tutti siano assoggettati a una valutazione comparativamente omogenea acquisita sulla base di elementi oggettivi.

ART. 9 – PRESELEZIONE

1. La Parkar S.r.l. si riserva la facoltà, se previsto negli avvisi di selezione, di ricorrere a prove di preselezione mediante quiz a risposta multipla.
2. I quesiti dell' eventuale prova preselettiva devono tendere ad accertare il possesso da parte dei candidati delle capacità psico-attitudinali e delle nozioni di cultura generale richieste in relazione alla posizione da ricoprire.
3. L' eventuale preselezione può essere affidata ad agenzie per il lavoro (APL) esterne autorizzate dal Ministero del Lavoro e iscritte nello specifico albo specializzate nell' attività di reclutamento.

ART. 10 - COMMISSIONE ESAMINATRICE



La commissione di valutazione è composta da tre o cinque membri nominati con determinazione dell'Amministratore unico, dopo la scadenza dei termini per la presentazione della domanda di partecipazione alla selezione, tra esperti di provata competenza nelle materie relative alla selezione e scelti fra dipendenti della società, docenti e soggetti estranei alla società, che non siano componenti dell'organo di amministrazione della società, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali. La Presidenza della Commissione è riservata, a un Dirigente della struttura organizzativa del Comune di Cagliari, individuato di volta in volta in base alla tipologia della selezione (amministrativa, tecnico-specialistica, informatica, ecc.).

Nella costituzione della commissione di valutazione Parkar srl., considerata la propria natura di società *in house* e salvo motivata impossibilità, applica principio della parità di genere, riservando alle donne almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di valutazione, in analogia a quanto previsto dall'art. 9 del D.P.R. 487/94, come modificato dal D.P.R. 82/2023.

I commissari sono vincolati al segreto d'ufficio per tutto ciò che concerne l'attività della commissione medesima.

I commissari non possono promuovere, partecipare o comunque collaborare a iniziative estranee alla società e volte, direttamente o indirettamente, alla preparazione relativa alla/e selezione/i indette dalla società.

Con determinazione dell'Amministratore unico, alla commissione possono essere aggregati membri aggiunti interni o esterni in relazione a particolari prove di carattere tecnico o specialistico. I componenti aggregati si limiteranno alla valutazione strettamente inerente alla prova per la quale sono stati chiamati in causa.

I membri aggiunti devono rispettare tutte le condizioni previste dal presente articolo e dal presente regolamento.

ART. 11 – COMPENSI SPETTANTI AI MEMBRI DELLA COMMISSIONE DI VALUTAZIONE ESTERNI

Ciascun membro della commissione di valutazione esterno (sono esclusi i componenti che siano scelti fra i dipendenti della società), avrà diritto al seguente trattamento economico: € 1.600,00 onnicomprensivi di tutti gli oneri a suo carico, indipendentemente dal numero di risorse da selezionare, dal loro profilo, dal numero delle candidature ricevute e dal numero di sedute necessarie (importo previsto per commissioni giudicatrici di concorsi relativi a profili professionali dell'Area 2 dal D.p.c.m. del 24 aprile 2020).

Nell'eventualità in cui alla commissione vengano aggregati membri aggiunti esterni (sono esclusi i membri aggiunti che siano individuati fra i dipendenti della società), ciascuno di essi avrà diritto al



seguente trattamento economico: € 500,00 indipendentemente dal numero di risorse da selezionare, dal loro profilo, dal numero delle candidature ricevute e dal numero di sedute necessarie.

ART. 12 - MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA

La domanda di ammissione alla selezione, redatta in carta semplice secondo il modello allegato all'avviso pubblico di selezione di cui all'art. 6 del presente regolamento, deve essere inoltrata entro il termine e secondo le modalità stabilite nell'avviso medesimo.

La società non è in ogni caso responsabile per qualunque ritardo nel recapito.

ART. 13 - CALENDARIO DELLE PROVE D'ESAME

La convocazione per le prove d'esame, con l'indicazione del calendario delle medesime ove non sia già stato previsto nel bando e l'elenco nominativo dei candidati ammessi alla selezione, viene inserita sul sito internet della società. Ne viene data inoltre comunicazione agli enti soci al fine di permetterne la pubblicazione nei rispettivi siti istituzionali.

ART. 14 - PROCEDURA DI SELEZIONE

Trascorso il periodo predeterminato per il ricevimento delle domande, la commissione di valutazione dà avvio alla procedura di selezione, che consta alternativamente ovvero cumulativamente di due fasi: a) valutazione dei curricula ricevuti e b) espletamento delle prove di selezione.

La società si riserva la facoltà di individuare la procedura di selezione in ragione delle esigenze sottese alla selezione del profilo professionale di volta in volta ricercato.

Le due fasi si caratterizzano come di seguito descritto:

valutazione dei curricula - La commissione nel procedere alla valutazione dei curricula presentati potrà tener conto, cumulativamente ovvero alternativamente tra loro, dei seguenti elementi: titolo di studio e/o specializzazioni post-diploma e/o post-lauream;

qualifiche professionali conseguite;

esperienze lavorative già maturate nella specifica attività oggetto del profilo professionale da selezionare presso altri datori di lavoro pubblici o privati.

Resta salva la facoltà di prevedere nell'avviso pubblico di selezione altri criteri di valutazione in aggiunta ovvero in alternativa a quelli sin qui enunciati; espletamento delle prove di selezione

Le prove di selezione possono essere di diverso tipo a seconda del profilo professionale ricercato e in particolare, a titolo indicativo ma non esaustivo, singolarmente o anche cumulativamente:

- colloqui individuali tecnici e/o motivazionali;



- test psico-attitudinali;
- prove scritte e/o test tecnici correlati alla mansione;
- prove pratiche;
- colloqui di gruppo;
- valutazione del potenziale tramite strumenti di assessment.

Qualora tra i requisiti del profilo da selezionare sia compreso come titolo di studio il diploma o titolo superiore, è comunque previsto l'espletamento di una prova scritta e di una orale. Le modalità di svolgimento delle prove garantiscono i principi di equità e di parità di trattamento dei candidati.

ART. 15 - VALUTAZIONE DEI TITOLI E DELLE PROVE

La commissione effettua la propria valutazione sulla base dei criteri di cui alla lettera i) del precedente art. 6, attribuendo un punteggio a ognuno dei titoli posseduti, ove espressamente richiesti dall'avviso pubblico di selezione, e a ognuna delle prove scritte e/o orali e/o pratiche ove espletate.

Nelle selezioni per titoli ed esami la votazione complessiva è determinata sommando:

- a) il voto conseguito nella valutazione dei titoli, che non può superare i 30/100 del punteggio complessivamente attribuibile;
- b) il voto riportato nelle prove, che non può superare i 70/100 del punteggio complessivamente attribuibile.

ART. 16 – GRADUATORIA E ASSUNZIONE

All'esito della selezione viene stilata, in base ai risultati delle prove sostenute ed eventualmente ai titoli presentati, una graduatoria dalla quale sono attinti i candidati da assumere, partendo dal primo classificato, sino al raggiungimento dell'aliquota prevista nell'avviso di selezione.

La Parkar S.r.l. ha facoltà di utilizzare la 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 selezionati.

La graduatoria ha validità fino a un massimo di 3 anni dalla data di approvazione, e Parkar S.r.l. ha la facoltà di attingervi per assumere personale a tempo indeterminato e determinato per profili professionali e mansioni corrispondenti.

Parkar srl, nel rispetto dei richiamati principi oggetto delle prescrizioni in materia di cui al citato D.Lgs. n. 175/2016, ha adottato un proprio Codice Etico che assume – anche verso i terzi – tra i propri cardini quello di inserire presidi idonei ad evitare l'insorgenza di conflitti, anche solo potenziali,



di interesse; Parkar srl può, pertanto, indicare, ove necessario, negli avvisi di selezione, apposita disciplina integrativa, anche con finalità di prevenzione della corruzione, atta ad evitare l'insorgenza delle predette situazioni di conflitto, con riferimento ad eventuali vincoli e/o rapporti tra il candidato e coloro che ricoprono ruoli apicali o strategici all'interno della società ovvero tra i clienti, consulenti e fornitori di Parkar srl. In ogni caso il vincitore è tenuto a rendere una dichiarazione sostitutiva, ai sensi dell'art. 47 del DPR 445/2000, di insussistenza di cause ostative all'assunzione oltretutto eventualmente di insussistenza di cause di inconferibilità/incompatibilità secondo quanto prescritto dalla normativa vigente in relazione ai profili professionali di volta in volta da assumere.

L'assunzione è formalizzata con contratto di lavoro subordinato secondo il CCNL applicato da Parkar.

Art. 17 - Validità della graduatoria

La graduatoria definitiva, approvata con determinazione dell'Amministratore unico, di regola ha validità fino a un massimo di 3 anni decorrenti dalla data della sua pubblicazione, salvo diverso termine fissato nell'avviso di selezione.

Art. 18 - Assunzione in servizio

L'avviso di selezione reca il termine perentorio decorso il quale la mancata accettazione della proposta di assunzione, eventualmente rivolta ai candidati dichiarati vincitori ovvero utilmente inseriti in graduatoria, determina la definitiva esclusione dalla graduatoria.

I candidati dichiarati vincitori ovvero utilmente inseriti in graduatoria e destinatari di una proposta di assunzione sono invitati a sottoscrivere, entro il termine perentorio fissato nell'avviso pubblico di selezione, il contratto individuale di lavoro previo positivo accertamento, da parte della società, del possesso dei requisiti prescritti nel presente regolamento nonché nell'avviso pubblico di selezione.

Il trattamento economico e normativo previsto per il caso di eventuale assunzione è quello stabilito dalla legge e dal contratto collettivo di lavoro vigente.

Il rapporto di lavoro con la società è incompatibile con l'esecuzione di qualunque altro impiego professionale, industriale e commerciale, salvo quanto previsto dalla normativa vigente anche con riferimento al lavoro part-time.

CAPO IV - ASSUNZIONI DI PERSONALE CON CONTRATTI ATIPICI

Art. 19 - Selezione e assunzione di personale a tempo determinato

La società può procedere alla selezione e assunzione di personale a tempo determinato in conformità alla vigente normativa di legge e di contratto collettivo.

La società può procedere alla selezione del personale a tempo determinato secondo le seguenti modalità alternative:



- utilizzo della procedura di selezione per le assunzioni a tempo indeterminato (Capo III);
- utilizzo delle graduatorie finali di cui all'art. 16, in corso di validità, allorché queste ultime riguardino la medesima posizione oggetto di selezione o posizioni ad essa attinenti. La società può attingere dall'anzidetta graduatoria attraverso lo scorrimento della medesima. L'assunzione a tempo determinato avviene seguendo l'ordine di cui all'anzidetta graduatoria, ferma restando la permanenza nel possesso di tutti i requisiti richiesti dall'avviso pubblico;

Art. 20 - Scadenza del contratto a tempo determinato

Alla scadenza del contratto a tempo determinato è fatta salva per la società la facoltà, per coprire la medesima posizione oggetto di selezione e rimasta vacante, di attingere dalla medesima graduatoria in corso di validità anziché procedere alla proroga del contratto scaduto.

Art. 21 - Svolgimento delle operazioni di selezione

Qualora le esigenze organizzative della Società rendano incompatibili i tempi ordinari delle procedure selettive di cui al Capo III del presente Regolamento, è facoltà della Società attivare procedure selettive semplificate e con tempistiche abbreviate, nel rispetto dei principi di trasparenza, imparzialità e pari opportunità.

In particolare, è consentito:

- la riduzione dei termini ordinari di pubblicazione dell'avviso di selezione, di cui alla lettera a) dell'art. 25 del presente Regolamento;
- l'individuazione e l'applicazione di criteri di selezione semplificati, da indicarsi espressamente nell'avviso, per le assunzioni che richiedono profili professionali altamente specializzati e/o esperienza specifica in settori determinati.

Tali misure dovranno essere adeguatamente motivate nel provvedimento di avvio della procedura.

CAPO V - DIRITTI DEI CANDIDATI

Art. 22 - Accesso agli atti del procedimento concorsuale

I candidati hanno facoltà di esercitare il diritto di accesso agli atti della procedura selettiva nelle forme e nei limiti di cui alla legge 7 agosto 1990, n. 241.

I candidati possono comunque accedere, al termine delle operazioni di selezione, agli elaborati relativi alle proprie prove, anche senza indicare la motivazione.



CAPO VI - SELEZIONE MEDIANTE SOGGETTO ESTERNO

Art. 23 - Espletamento della procedura mediante società specializzata in ricerca e selezione del personale

La Società si riserva la facoltà di procedere alla selezione del personale da assumere, con contratto a tempo determinato o indeterminato, anche per il tramite di un soggetto esterno (ente, società o agenzia di selezione) specializzato in attività di ricerca e selezione del personale, in possesso dei necessari requisiti di qualificazione professionale.

Tali soggetti potranno essere incaricati della gestione dell'intero processo di selezione ovvero di specifiche fasi, come la raccolta delle candidature, la verifica dei requisiti minimi, l'organizzazione di prove preselettive o la somministrazione di test.

In ogni caso, il soggetto esterno è tenuto ad attenersi integralmente alle disposizioni del presente Regolamento e ad operare nel rispetto dei principi di imparzialità, trasparenza, pubblicità, pari opportunità e meritocrazia.

È fatto obbligo, anche nel caso di procedure svolte con il supporto di soggetti esterni, di nominare una Commissione esaminatrice, ai sensi dell'art. 10 del presente Regolamento, a cui resta riservata la valutazione finale e la scelta dei candidati da assumere, secondo criteri oggettivi e predeterminati. Nessuna assunzione può essere delegata in via esclusiva al soggetto esterno.

Art. 24 Contratto di lavoro

Preliminarmente all'assunzione, i candidati aventi titolo vengono avviati a visita medica preventiva presso il Medico Competente al fine di accertare l'idoneità al lavoro e alla mansione.

In caso di esito positivo, sottoscrivono il contratto di lavoro con la Parkar S.r.l. sulla base del trattamento economico e giuridico previsto nell'avviso di selezione.

CAPO VII - PUBBLICITÀ DEGLI ATTI DELLA PROCEDURA

Art. 25 - Pubblicità degli atti della procedura di selezione

Degli atti della procedura selettiva sottoindicati, di cui può ottenersi copia rivolgendosi presso il competente ufficio per l'accesso agli atti, viene data adeguata pubblicità tramite pubblicazione degli stessi su apposita sezione internet del sito della società e, eventualmente, anche tramite ulteriori strumenti d'informazione ritenuti idonei ai predetti fini (quotidiani a tiratura locale, siti istituzionali degli enti soci, siti internet specializzati, radio, etc).

In particolare, si procede alla pubblicazione dei seguenti atti e documenti:



- a) avviso della procedura di selezione di cui all'art. 6, almeno 15 giorni prima del termine ultimo per la presentazione delle domande;
- b) provvedimento di nomina dei componenti la commissione di valutazione di cui all'art. 8;
- c) criteri di valutazione della Commissione;
- d) calendario delle prove d'esame di cui all'art. 13;
- e) tracce delle prove;
- f) graduatoria di merito di cui all'art. 16.

La società, in ogni caso, si riserva la facoltà di pubblicizzare l'indizione della procedura selettiva anche mediante un mero rinvio all'apposita sezione del sito internet (con espressa indicazione del "link" di collegamento) in cui sono pubblicati gli atti della procedura.

CAPO VIII DISPOSIZIONI FINALI

Art. 26 - Entrata in vigore

Il presente regolamento entra in vigore il primo giorno successivo alla data d'adozione della determinazione dell'organo amministrativo della società.

Art. 27 - Pubblicità

Il presente regolamento viene trasmesso al Comune di Cagliari per il controllo analogo ai sensi dell'art. 18 dello Statuto rubricato "Attuazione del controllo analogo", e pubblicato sul sito istituzionale della società e in quello degli enti e delle amministrazioni socie.

ART. 28 – PUBBLICITÀ E TRASPARENZA

Tutti gli avvisi e gli esiti delle selezioni sono pubblicati nella sezione "Società Trasparente" del sito istituzionale.

ART. 29 – NORME FINALI

Per quanto non previsto, si applicano le disposizioni del D.Lgs. 175/2016 e dalla normativa di settore. Il presente regolamento è pubblicato sul sito web della Parkar S.r.l. ed entra in vigore il giorno in cui è approvato dall'organo amministrativo della società.