

2021

REGOLAMENTO PER LA RICERCA, LA SELEZIONE E L'ASSUNZIONE DEL PERSONALE

ALFA S.r.l.



Approvato con delibera del Consiglio d'Amministrazione, del 30 Agosto 2021



INDICE

ART. 1 - RIFERIMENTI NORMATIVI	2
ART. 2 - AMBITO DI APPLICAZIONE	2
ART.3 - ESCLUSIONI	3
ART. 4 - PRINCIPI GENERALI	3
ART. 5 - PROGRAMMA DELLE ATTIVITA' DI RICERCA E SELEZIONE.....	4
ART. 6 - MODALITA' DI ACCESSO	4
ART. 7 - PROCEDURA DI SELEZIONE	5
ART. 8 - PERSONALE DIRIGENZIALE.....	8
ART. 9 - ASSUNZIONI OBBLIGATORIE.....	8
ART. 10 - DATI PERSONALI	8
ART. 11 - ASSUNZIONE IN SERVIZIO	9
ART. 12 - ENTRATA IN VIGORE.....	9



REGOLAMENTO PER LA RICERCA, LA SELEZIONE E L'ASSUNZIONE DEL PERSONALE

Con delibera del Consiglio d'Amministrazione, del 30 Agosto 2021, ALFA S.r.l. (di seguito anche "la Società") nel rispetto dei principi di imparzialità, trasparenza e pubblicità, ha adottato il presente "Regolamento per la ricerca, la selezione e l'assunzione del personale" (di seguito, "Regolamento") a cui deve attenersi nella ricerca, selezione e inserimento del personale.

ART. 1 - RIFERIMENTI NORMATIVI

1. Il presente regolamento, adottato dalla Società, ai sensi dell'art. 19, comma 2, del D.Lgs. n. 175 del 19 agosto 2016, recante "*Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica*" (di seguito "D.Lgs. 175/2016"), disciplina le procedure di selezione e reclutamento del personale da inquadrare nell'ambito di un rapporto di lavoro dipendente nel rispetto dei principi, anche di derivazione comunitaria, di imparzialità, pubblicità, parità di condizioni e trasparenza, nonché dei criteri e principi di cui all'art. 35, comma 3, del D.Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001, recante "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*" (di seguito "D.Lgs. 165/2001") per quanto applicabile.
2. La Società è tenuta ad osservare gli obblighi di legge ad essa applicabili in materia di assunzione di lavoratori iscritti alle c.d. "categorie protette".
3. La Società è tenuta a osservare le disposizioni di legge ad essa applicabili in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi.
4. Per selezioni interne di personale con rapporto di lavoro dipendente si applicano gli stessi principi e le stesse procedure, ove applicabili, previste dal regolamento.

ART. 2 - AMBITO DI APPLICAZIONE

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

Si precisa che le modalità di reclutamento disciplinate nel presente Regolamento non hanno natura di concorso pubblico e che il rapporto di lavoro del personale dipendente della Società è di tipo privatistico.

Il Regolamento si applica anche alla selezione di soggetti diretti all'inserimento in Società con

progetti di tirocinio formativo e di orientamento.

ART.3 - ESCLUSIONI

Sono esclusi dall'ambito di applicazione del presente Regolamento i passaggi di personale conseguenti all'espletamento di procedure che si inquadrino nell'ambito di accordi di natura societaria, quali ad esempio, l'acquisto, il conferimento, il trasferimento di rami d'azienda (art. 2112 c.c. e art. 47 Legge 428/90, così come modificati dal D.Lgs. 18/2001 e art. 32 D.Lgs. 276/2003) o passaggi di personale infragruppo. Restano altresì escluse le assunzioni per il reclutamento di personale in esubero, inserito nelle liste di cui all'art. 25 del D.Lgs. 175/2016, se applicabile.

ART. 4 - PRINCIPI GENERALI

Le procedure di reclutamento del personale devono garantire, in ossequio a quanto previsto dall'art. 19 comma 2 del D.Lgs. 19 agosto 2016, n. 175 (c.d. Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica):

- adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità e assicurino economicità e celerità del suo espletamento;
- adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei e atti ad accertare la rispondenza delle professionalità, delle capacità e delle attitudini dei candidati alle caratteristiche delle posizioni da ricoprire;
- individuazione dei valutatori tra soggetti di provata competenza ed assenza di conflitti di interesse;
- rispetto di pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici ai sensi del D.Lgs. n. 198/2006 e s.m.i.;
- rispetto del principio di "non discriminazione" per ragioni legate alla razza, all'appartenenza etnica, alla religione, alle convinzioni personali, alle disabilità, all'età, all'orientamento sessuale e alle condizioni personali o sociali;
- rispetto del Codice Etico e del Modello organizzativo adottato dalla Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001 nell'espletamento delle procedure di ricerca ed acquisizione del personale
- rispetto della disciplina prevista in materia di utilizzo e trattamento dei dati personali ai sensi del D.Lgs. 196/2003 e del Regolamento europeo 679/2016 cd GDPR nonché il rispetto del



REGOLAMENTO PER LA RICERCA, LA SELEZIONE E L'ASSUNZIONE DEL PERSONALE

divieto di indagini sulle opinioni politiche o sindacali o su fatti non rilevanti ai fini della valutazione delle capacità del lavoratore;

- rispetto della normativa relativa alle assunzioni di personale per le Società a partecipazione pubblica delle norme dei contratti collettivi di lavoro di categoria (Gas Acqua).

Nel rispetto dei principi di cui sopra, la Società si riserva la facoltà di affidare la selezione a personale esterno purché in possesso delle necessarie competenze: questo nel pieno rispetto della lettera e) dell'art. 35, comma 3 del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 che consente la composizione delle commissioni valutative con soggetti estranei alla P.A..

In caso di reperimento interno delle risorse umane, la Società riconosce e premia il merito e il talento e persegue il costante miglioramento ed aggiornamento delle competenze professionali aziendali, la valorizzazione delle risorse umane e la qualità delle prestazioni rese predisponendo, nel rispetto della normativa vigente, strumenti di valutazione delle risorse impiegate in azienda.

ART. 5 - PROGRAMMA DELLE ATTIVITA' DI RICERCA E SELEZIONE

Le necessità di personale sono programmate in funzione delle esigenze organizzative derivanti dall'operatività della Società e nel rispetto degli indirizzi ricevuti dal Comitato di Indirizzo, Vigilanza e Controllo (Ci.Vi.Co).

ART. 6 - MODALITA' DI ACCESSO

Potranno accedere alla selezione per il reclutamento del personale, i soggetti che possiedono i seguenti requisiti essenziali:

- godimento diritti politici e civili;
- dichiarazione circa l'inesistenza di condanne penali definitive o di stato di interdizione o di provvedimenti di prevenzione o di altre misure inflitte a seguito di infrazioni a obblighi derivanti da rapporti di lavoro e comunque incidenti sulla professionalità in relazione al profilo da ricoprire o di altra sanzione che comporta il divieto di contrarre rapporti con la pubblica amministrazione. La dichiarazione, se positiva, verrà presa in carico dalla Direzione Human Resources & Safety per le opportune verifiche;
- età non inferiore ai 18 (diciotto) anni;

- idoneità fisica a ricoprire il posto;
- titolo di studio e/o eventuali altri requisiti espressamente richiesti nell'avviso di selezione;
- dichiarazione circa l'eventuale esistenza di vincoli di parentela o affinità con amministratori e/o dirigenti della Società e/o amministratori di altre Società che operano nel Servizio Idrico Integrato che sarà presa in carico dalla Direzione Human Resources & Safety, in caso di dichiarazione positiva per la verifica di compatibilità con le procedure/protocolli aziendali;
- non trovarsi nelle condizioni di divieto a svolgere attività lavorativa presso gli Enti di cui al comma 16 ter, art. 53 del D. Lgs. 165/2001 e art. 21 comma 1 del D. Lgs. 39/2013 nonché – per le assunzioni di personale dirigenziale – di non trovarsi nelle condizioni di incompatibilità previste dall'art. 12 del D. Lgs. 39/2013.

In tutti i casi, la selezione e il reclutamento avvengono con modalità tali da garantire imparzialità e trasparenza secondo quanto previsto dalle normative vigenti.

ART. 7 - PROCEDURA DI SELEZIONE

Fase 1: Pubblicazione dell'avviso

1. L'avviso viene pubblicato sul sito internet della Società www.alfavarese.it e/o su altri canali di divulgazione e pubblicazione ritenuti opportune (es. on line su appositi motori di ricerca). Ogni avviso contiene le seguenti indicazioni:
 - a. modalità di presentazione della domanda e termine di scadenza;
 - b. requisiti soggettivi generali e specifici necessari per la partecipazione alla selezione che devono essere posseduti anche nel momento di scadenza della presentazione della domanda di partecipazione;
 - c. modalità di espletamento della selezione;
 - d. materie oggetto delle eventuali prove selettive;
 - e. titoli di studi minimi richiesti;
 - f. titoli che per specifici profili o livelli di inquadramento, danno eventualmente diritto a precedenza o a preferenza;
 - g. esperienze professionali pregresse e competenze maturate;



REGOLAMENTO PER LA RICERCA, LA SELEZIONE E L'ASSUNZIONE DEL PERSONALE

- h. numero complessivo dei posti e dei profili professionali;
- i. i motivi che comportano l'esclusione dalla selezione.

L'avviso è pubblicato per 30 giorni che possono essere ridotti a 10 giorni, in casi di carenze improvvise di organico o necessità urgenti per garantire la continuità del servizio.

Oltre alla pubblicazione dell'avviso, la Società può avvalersi di agenzie di somministrazione lavoro, <società esterne specializzate o qualsiasi altro canale ritenuto idoneo in relazione alla specificità della ricerca, nel rispetto dei principi e dei criteri di cui all'art. 35 del D.Lgs. 165/2001. Indipendentemente dal canale di acquisizione delle disponibilità, le candidature saranno sottoposte alle selezioni nel rispetto delle norme di legge e del presente regolamento.

La Società, previa pubblicazione dell'avviso secondo le modalità precedentemente indicate, può:

- a. prorogare, prima della scadenza, il termine per la presentazione delle domande di partecipazione alla ricerca, per motivate esigenze.
- b. procedere alla riapertura del termine fissato per la presentazione delle domande allorché, alla data di scadenza, venga ritenuto insufficiente il numero delle domande presentate ovvero per altre esigenze motivate
- c. procedere, con provvedimento motivato, all'aumento o alla diminuzione dei posti da ricoprire, prima dell'avvio della selezione dei candidati
- d. procedere con provvedimento motivato, alla revoca dell'Avviso di ricerca in qualsiasi momento dell'iter della ricerca stessa

Fase 2: Pre-selezione

Alla ricezione di ogni singola candidatura, la Direzione HR&S verifica se i curriculum ricevuti rispettano i requisiti minimi di accesso alla selezione, contenuti nell'avviso. Al termine della scadenza riportata nella procedura di selezione, la Direzione Human Resources & Safety procede con la redazione di un primo elenco di candidati idonei. La Società potrà utilizzare nel caso lo ritenga opportuno test di valutazione specifici.

Fase 3: Colloqui di selezione

Il personale atto alla valutazione dei candidati è individuato nel Direttore Human Resources e/o un

suo delegato e il Direttore dell'area tecnica interessata e/o un suo delegato. Ogni candidato sarà valutato secondo le seguenti aree: titoli di studio, motivazione e competenza tecnica con la finalità di commisurare in modo obiettivo le conoscenze, le esperienze, le capacità e le attitudini professionali del candidato, in relazione alle esigenze richieste dalla posizione da ricoprire, non solo dal punto di vista culturale e teorico, ma anche dal punto di vista delle effettive capacità e delle attitudini personali. L'attività di valutazione sarà oggetto di verbalizzazione all'interno della relativa modulistica predisposta dalla Società.

Fase 4: Selezione dei candidati: prove tecniche e colloqui

1. Le modalità di selezione sono specificate di volta in volta nell'avviso di selezione e possono consistere in colloqui/o e, ove ritenuto necessario, in una prova pratica.
2. Entrambe le prove sono finalizzate alla verifica delle competenze possedute dai candidati nonché delle attitudini e potenzialità di sviluppo.
3. La commissione attribuisce il punteggio e redige una graduatoria vedi sopra.

Fase 5: Esito della selezione

1. L'esito della selezione viene pubblicato sul sito internet della Società www.alfavarese.it.
2. Ai candidati ritenuti idonei seguirà una comunicazione da parte di Human Resources con un codice numerico che permette di rintracciare il proprio risultato all'interno della graduatoria finale pubblicata sul sito aziendale.
3. La Società si riserva la facoltà di costituire una graduatoria dei candidati valutati idonei cui far riferimento in caso di mancata copertura della posizione offerta per rinuncia o forza maggiore da parte dei soggetti già selezionati.
4. La graduatoria di cui al punto 2 dovrà essere utilizzata rispettando l'ordine di posizione per procedere alle assunzioni programmate e indicate nell'avviso di ricerca.
5. È possibile, ma non obbligatorio, utilizzare per massimo 2 (due) anni la graduatoria dei candidati non assunti, per le assunzioni future aventi ad oggetto analoghi profili professionali.
6. La graduatoria stilata al termine della selezione non costituisce in ogni caso impegno all'assunzione da parte della Società.

ART. 8 - PERSONALE DIRIGENZIALE

Fatta salva la possibilità di scelta tra le professionalità già esistenti in azienda, la selezione del personale con qualifica dirigenziale avviene avvalendosi del supporto di una struttura esterna specializzata in ricerca del personale, in alternativa alle modalità di cui all'art. 7 del Regolamento.

La Società sarà tenuta a stipulare apposito contratto, contenente clausole negoziali volte al rispetto delle disposizioni di cui al D.lgs. 231/2001 e all'articolo 35, comma 3 del D.lgs. n. 165/2001, nonché della normativa vigente in materia di "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" e di quella in materia di "Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico".

La raccolta delle candidature e dei curricula e la relativa istruttoria sono effettuate dalla società esterna, la quale, a conclusione della procedura di selezione, sottopone alla Società una rosa di candidati idonei che sosterranno un colloquio con l'Alta Direzione.

La valutazione interna del candidato è operata dall'Alta Direzione, in base all'esito dei colloqui effettuati nell'ambito della rosa selezionata, con riferimento alle caratteristiche, attitudini e qualifiche professionali degli stessi ed approvata dal Consiglio di Amministrazione o da chi ne avrà i poteri.

ART. 9 - ASSUNZIONI OBBLIGATORIE

L'assunzione obbligatoria delle categorie protette avviene nel rispetto della normativa sul collocamento obbligatorio (legge 12 marzo 1999 n. 68), previa verifica della compatibilità della invalidità con le mansioni da svolgere e secondo i principi generali indicati nell'art.4 del presente regolamento.

ART. 10 - DATI PERSONALI

I dati personali pervenuti alla Società a seguito di invio di curricula o partecipazione alle selezioni saranno trattati per i soli fini previsti dal presente Regolamento e nel rispetto della normativa in tema di trattamento dei dati personali regolamento europeo sulla privacy 2016/679 GDPR.

ART. 11 - ASSUNZIONE IN SERVIZIO

Prima di procedere alla formalizzazione dell'impegno all'assunzione, il candidato prescelto viene sottoposto alla visita medica di cui all'art.41, c.2, lett.e-bis, D.Lgs.09/04/2008 n.81 e s.m.i., atta a verificare esclusivamente l'assenza di controindicazioni al lavoro cui è destinato, al fine di valutare l'idoneità alla mansione specifica e alla verifica dei titoli presentati in fase di candidatura.

L'assunzione viene comunicata al lavoratore con lettera nella quale devono essere riportati gli elementi essenziali del contratto ovvero:

- a. Data inizio del rapporto di lavoro;
- b. Inquadramento professionale e relativa posizione organizzativa;
- c. Trattamento economico iniziale;
- d. Durata del periodo di prova;
- e. Sede di lavoro;
- f. Eventuali altre particolari condizioni.

ART. 12 - ENTRATA IN VIGORE

Il presente regolamento entra in vigore il 30 agosto 2021 ed è reso pubblico mediante la pubblicazione sul sito internet www.alfavarese.it.