



Regolamento per il reclutamento del personale

Approvato e in vigore con deliberazione del Consiglio di Amministrazione in data 31/05/2021

INDICE

1. Introduzione
2. Principi generali
3. Ambito di applicazione
4. Requisiti per la partecipazione alle procedure di reclutamento
5. Avvio iter di reperimento del personale
6. Pubblicazione dell'avviso di selezione
7. Presentazione e ricevimento delle domande
8. Esame delle domande e svolgimento iter di selezione
9. Esiti della selezione
10. Ricorso a società esterne di selezione
11. Assunzione
12. Trattamento dei dati
13. Norme finali e di rinvio
14. Adozione e pubblicità Regolamento

Art. 1 INTRODUZIONE

La Società Azienda Rifiuti Alessandrina S.p.A., (di seguito “A.R.AL. S.p.A.” o “Società”). opera nel settore del trattamento e dello smaltimento dei rifiuti solidi urbani essendo una società partecipata, in specie in house, è soggetta al T.U.S.P. (d.lgs. 175/2016) e, per quanto concerne il reclutamento del personale, all’art. 19 del predetto testo unico.

Il Regolamento è adottato dal Consiglio di Amministrazione della Società in ottemperanza a quanto previsto dal secondo comma dell’art. 19 del d.lgs. 11 agosto 2016 n. 175 (“Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica”), in base al quale le società a controllo pubblico stabiliscono, con propri provvedimenti, criteri e modalità per il reclutamento del personale nel rispetto dei principi, anche di derivazione europea, di trasparenza, pubblicità e imparzialità e dei principi di cui all’articolo 35, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

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

Le assunzioni avvengono nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge e della contrattazione collettiva. In particolare, lo stato giuridico-economico del personale della Società è regolato dal CCNL Utilitalia Servizi Ambientali.

La partecipazione alle procedure di reclutamento non costituisce impegno all'assunzione da parte della Società.

Il presente Regolamento sarà pubblicato sul sito istituzionale della Società nella sezione "Società Trasparente".

Art. 2 PRINCIPI GENERALI

Le procedure di reclutamento della Società si conformano ai seguenti principi:

- a) adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità e assicurino economicità e celerità del suo espletamento;
- b) 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. A tal fine la Società si impegna a dare adeguata evidenza dei criteri e delle modalità adottate nella selezione delle risorse.
- c) composizione delle commissioni di selezione esclusivamente con componenti di competenza, esperienza ed assenza di conflitti di interesse.

Nello svolgimento delle attività di reclutamento e selezione del personale dipendente la Società garantisce le pari opportunità nell'accesso all'impiego, senza discriminazione alcuna per ragioni di genere, di nazionalità, di religione, di opinione politica, di condizioni personali e sociali

Art. 3 AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente Regolamento disciplina le modalità di reclutamento di personale dipendente a tempo determinato e indeterminato per la costituzione di rapporti di lavoro con A.R.AL. S.p.A.

Il presente Regolamento non si applica nei seguenti casi:

1. alle assunzioni obbligatorie disciplinate dalla normativa vigente;
2. per le assunzioni a tempo determinato, effettuate con carattere d'urgenza, in sostituzione di personale assente con il diritto alla conservazione del posto di lavoro, qualora per la tempestiva sostituzione del medesimo l'azienda sia impossibilitata a realizzare in tempo utile la procedura di reclutamento di cui al presente regolamento. Tuttavia, anche in detta fattispecie, dovranno essere adottate procedure che rispettino i principi di trasparenza, pubblicità e imparzialità di cui al precedente Art. 2;
3. per il reclutamento di personale derivante da processi di mobilità tra società controllate direttamente o indirettamente dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del

decreto legislativo 30 marzo 2001 n.165 e s.m.i., nel rispetto della normativa vigente nel tempo in materia, nonché in ogni altra ipotesi di trasferimento di personale a seguito di mutamenti societari;

4. per i contratti di somministrazione di lavoro;

5. Con riferimento al reclutamento del personale appartenente alla categoria di dirigente, attesa la natura necessariamente fiduciaria del rapporto, la Società potrà procedere all'individuazione del dipendente da assumere sia mediante concorso pubblico per esami o per titoli ed esami sia per chiamata diretta. I requisiti saranno fissati di volta in volta secondo le necessità tecnico organizzative aziendali

6. per i contratti di lavoro autonomo, quantomeno a quelli aventi ad oggetto una collaborazione continuata, continuativa e personale.

Art. 4 REQUISITI PER LA PARTECIPAZIONE ALLE PROCEDURE DI RECLUTAMENTO

Alla scadenza del termine stabilito dall'avviso pubblico per la presentazione delle domande di ammissione alle selezioni il candidato deve essere in possesso di tutti i seguenti requisiti:

1. età non inferiore a 18 (diciotto) anni;

2. conoscenza e padronanza della lingua italiana;

3. godimento dei diritti civili e politici;

4. valido permesso di soggiorno per gli stranieri extra-comunitari;

5. posizione regolare nei confronti degli obblighi di leva e degli obblighi di servizio militare per i candidati di sesso maschile nati prima del 31.12.1985;

6. idoneità psico-fisica a ricoprire il posto di lavoro, con facoltà per la Società di esperire appositi accertamenti;

7. non aver subito condanne penali che comportino, in base alla vigente legislazione, l'interdizione perpetua o temporanea dai pubblici uffici.

Sono comunque esclusi dall'assunzione tutti i candidati che abbiano riportato condanne penali per delitto non colposo punito con pena detentiva e coloro che sono in stato di interdizione o destinatari di provvedimenti che riguardino l'applicazione di misure di prevenzione o altre misure. Altre eventuali condanne penali e provvedimenti resi ex art. 444 Codice Procedura Penale saranno valutate dalla Società, anche con riferimento alle mansioni dell'assumendo; tali condizioni devono essere comprovate tramite apposita autocertificazione;

8. avere titoli di studio e/o eventuali altri requisiti richiesti per l'accesso;

9. avere gli ulteriori requisiti indicati nell'avviso di selezione.

Art 5 - IMPARZIALITÀ E NON DISCRIMINAZIONE

Al fine di garantire l'oggettività, la trasparenza, l'imparzialità, la parità di trattamento e di opportunità nelle procedure per il reclutamento del personale con contratti di lavoro subordinato è vietata l'assunzione dei coniugi e dei parenti di primo grado dei soggetti che ricoprono cariche di responsabilità, di controllo, di amministrazione e di dirigenza.

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

Art. 6 AVVIO ITER DI REPERIMENTO DEL PERSONALE

A fronte di esigenze di organico si procede prioritariamente a verificare se la copertura può essere assicurata con professionalità acquisibili dall'interno, privilegiando il personale con conoscenze e competenze affini a quelle richieste dalle posizioni da ricoprire.

Qualora non sia possibile coprire il ruolo con personale interno si procede con la selezione esterna.

L'avvio dell'iter di reperimento del personale all'esterno è approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società.

Art. 7 PUBBLICAZIONE DELL'AVVISO DI SELEZIONE

La procedura di reclutamento ha inizio con la pubblicazione di un avviso di selezione sul sito internet della Società per un termine non inferiore a 15 (quindici) giorni e/o con altri mezzi idonei di diffusione individuati dalla Società medesima.

L'avviso di selezione deve indicare il profilo professionale ricercato e le relative mansioni, la tipologia di contratto e di inquadramento proposta nonché i requisiti di ammissione e i titoli di studio richiesti, gli eventuali titoli di preferenza.

Nell'avviso sono indicati i termini e le modalità di presentazione delle domande e le eventuali prove di selezione (test psico-attitudinali e/o prove scritte e/o prove pratiche e/o prove orali) e/o colloqui individuali tecnici e/o motivazionali richiesti ai candidati, il riferimento all'Ufficio ed al sito internet della Società presso il quale richiedere o scaricare l'eventuale modulistica per partecipare alle selezioni, comprensiva dell'informativa inerente al trattamento dei dati personali ai sensi dell'articolo 13 del Reg. UE 2016/679, nonché ogni altra informazione o indicazione utile e/o necessaria per la procedura.

La Società può determinare il numero minimo di domande in presenza delle quali si procederà alla selezione. È in facoltà della Società procedere alla riapertura del termine fissato per la presentazione delle domande qualora, alla data di scadenza delle stesse, sia ritenuto insufficiente il numero di domande presentate o per altre motivate esigenze della Società medesima. È altresì facoltà della Società prorogare il termine per la presentazione delle domande.

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

Art. 8 PRESENTAZIONE E RICEVIMENTO DELLE DOMANDE

La domanda di ammissione alla selezione deve essere presentata secondo le modalità e i termini indicati nell'avviso pubblico di selezione.

La domanda di partecipazione a selezioni avviate con avviso pubblico dovrà contenere almeno i seguenti requisiti:

- a) cognome e nome, nonché l'eventuale cognome acquisito;
- b) data e il luogo di nascita;
- c) codice fiscale;
- d) cittadinanza;

e) Comune di residenza e l'indirizzo, eventuale domicilio e indirizzo;

f) titolo di studio richiesto e il punteggio ottenuto;

h) requisiti specifici richiesti dall'avviso di selezione;

i) indirizzo presso cui si intende siano effettuate tutte le comunicazioni inerenti alla selezione con l'indicazione dell'eventuale recapito telefonico e/o dell'eventuale indirizzo di posta elettronica.

Art. 9 ESAME DELLE DOMANDE E SVOLGIMENTO ITER DI SELEZIONE

All'esame delle domande provvede un team di valutazione composto da personale di comprovata professionalità ed esperienza pluriennale di volta in volta designati, tra i dipendenti o tra soggetti esterni alla Società.

Successivamente la Commissione di valutazione finale sarà nominata dal Consiglio di Amministrazione della Società.

Della Commissione non possono fare parte i membri del Consiglio di Amministrazione, né coloro che ricoprono, o abbiano ricoperto negli ultimi tre anni, cariche politiche presso l'A.R.AL. S.p.A. o che siano rappresentanti di partito, sindacali o designati dalle Confederazioni e Organizzazioni Sindacali in genere o associazioni professionali. Non possono far parte della Commissione altresì i componenti aventi un rapporto di parentela o affinità entro il quarto grado con i singoli candidati.

All'atto dell'insediamento della Commissione, conosciuti gli elenchi dei partecipanti alla selezione, i membri dovranno sottoscrivere una dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà, ai sensi degli artt. 46 e 47 del DPR 445/2000, attestante l'assenza di cause di incompatibilità e/o di conflitto di interessi con l'incarico ricevuto, come previsto dalle disposizioni normative e/o regolamentari vigenti.

Nel caso venissero accertate cause di incompatibilità in capo ad un componente della Commissione, lo stesso componente verrà revocato e sostituito con atto del Consiglio di Amministrazione.

La Commissione provvede all'esame delle candidature e all'espletamento delle eventuali prove e/o colloqui finali stabiliti nell'avviso di convocazione.

Le prove di selezione possono essere di diverso tipo a seconda del profilo professionale da ricercare e precisamente: colloqui individuali tecnici e/o motivazionali, test psico-attitudinali, prove pratiche, colloqui di gruppo e/o specifiche procedure di valutazione.

I giudizi della Commissione devono essere motivati e risultare da apposito verbale. I colloqui ed i test di selezione si possono svolgere in seduta pubblica e la relativa documentazione viene conservata dall'Ufficio Personale in appositi fascicoli e nel rispetto della normativa inerente alla tutela dei dati personali.

La Commissione di valutazione opera con la presenza di tutti i suoi componenti e può avvalersi di un segretario, che può essere tra i tre della Commissione designato dal Presidente della Commissione o da nominarsi tra i dipendenti della Società.

Nel caso di ricevimento di domande in numero elevato, è possibile svolgere una preselezione a cura della commissione di valutazione di cui al primo comma del presente articolo.

Art. 10 ESITI DELLA SELEZIONE

Gli esiti della selezione sono resi noti mediante pubblicazione sul sito internet della Società nella sezione "Amministrazione Trasparente", sottosezione "Personale", per un periodo di almeno 30 giorni e fino ad un massimo di anni tre (a seconda della durata della graduatoria).

È facoltà della Società 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 selezionati o nel caso di necessità di assunzione di personale avente caratteristiche simili a quelle per le quali la selezione era stata avviata.

I risultati di ciascuna selezione saranno tenuti in considerazione dalla Società ai fini delle assunzioni per un intervallo di tempo massimo di 3 (tre) anni definita di volta in volta dal Consiglio di Amministrazione. In tale intervallo temporale la graduatoria sarà di volta in volta aggiornata in caso di attingimento alla medesima e scorrimento.

Tutte le graduatorie risultanti dalle procedure di selezione e soggetti alla pubblicazione ai sensi del presente Regolamento riporteranno il nome e cognome del candidato.

L'inserimento di un candidato nelle graduatorie definite sulla base delle procedure di selezione stabilite nel presente Regolamento non costituisce impegno all'assunzione da parte della Società.

Art. 11 RICORSO A SOCIETÀ ESTERNE DI SELEZIONE

Le procedure di selezione possono anche essere affidate a società esterne specializzate nell'attività di selezione con deliberazione del Consiglio di Amministrazione. Tali Agenzie per il lavoro, in possesso di autorizzazione rilasciata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, devono essere scelte mediante quanto stabilito dal D. Lgs. 50/2016

Anche in tali circostanze A.R.AL. S.p.A. pubblica sul proprio sito internet l'avviso di selezione.

L'attività delle società esterne di selezione specializzate deve rispettare i principi di cui al presente Regolamento. A.R.AL. S.p.A. si riserva la facoltà di indicare alle società specializzate, quale esperto/i, uno dei propri dipendenti per la valutazione dei requisiti di competenza professionale dei candidati e/o può riservarsi la valutazione finale dei soggetti selezionati dalle società specializzate stesse.

Art. 12 ASSUNZIONE

La Commissione di valutazione trasmette al Consiglio di Amministrazione gli esiti della procedura di selezione.

L'assunzione avviene con contratto individuale di lavoro subordinato a tempo pieno o parziale secondo le forme contrattuali di impiego previste dall'ordinamento e nel rispetto del Contratto Collettivo Nazionale applicabile ai dipendenti di A.R.AL. S.p.A.

Il contratto a tempo determinato, che prevede l'apposizione di un termine di durata, potrà essere prorogato secondo i termini di legge.

I requisiti per la partecipazione alla selezione costituiscono anche requisiti per l'assunzione. Il mancato possesso dei requisiti prescritti nell'avviso di selezione, al momento della costituzione del rapporto individuale di lavoro, costituisce motivo giustificato per la mancata sottoscrizione del

contratto da parte della Società. Trovano altresì applicazione le norme di legge in materia di inconfiribilità e incompatibilità, sia al momento della costituzione del rapporto di lavoro che nel corso del suo svolgimento.

Il collocamento definitivo in organico del personale selezionato è preceduto, qualora sia previsto nell'avviso di selezione, da un periodo di prova della durata indicata nell'avviso medesimo.

Art. 13 TRATTAMENTO DEI DATI E UTILIZZO DEI CURRICULA

I dati e le informazioni che la Società riceve dai candidati in occasione delle procedure di selezione o, comunque, ai fini dell'assunzione sono trattati nel rispetto di quanto previsto dal decreto legislativo 30 giugno 2003 n. 196 e dal Regolamento UE n. 679/2016.

I dati personali pervenuti alla Società a seguito di invio di curricula o domande di partecipazione a selezioni pubbliche saranno trattati per i soli fini previsti dal presente Regolamento e nel rispetto della normativa in tema di trattamento dei dati personali. L'informativa ai sensi dell'art. 13 del Codice Privacy è pubblicata sul sito internet aziendale.

Art. 14 NORME FINALI E DI RINVIO

Per quanto non disciplinato dal presente Regolamento si fa riferimento alle norme di legge e contrattuali vigenti.

Art. 15 ADOZIONE E PUBBLICITÀ REGOLAMENTO

Il presente Regolamento, così come ogni aggiornamento dello stesso, è approvato Consiglio di Amministrazione della Società.

Il Regolamento è pubblicato sul sito internet della Società nella sezione "Amministrazione Trasparente", sotto sezione "Selezione del Personale".