

Regolamento per il reclutamento del personale

Con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 73 del 16/10/2024 nel rispetto dei principi di imparzialità, trasparenza e pubblicità, in attuazione delle normative vigenti, è stato adottato il seguente Regolamento interno per il reclutamento del personale da inquadrare nell'ambito di un rapporto di lavoro subordinato.

PREMESSA Il presente regolamento disciplina le norme generali di accesso all'impiego, le relative modalità procedurali nel rispetto della vigente normativa in merito, tenuto conto delle peculiari caratteristiche strutturali ed organizzative della Ausino s.p.a. Servizi Idrici integrati, nonché dell'evoluzione che le stesse potranno avere in relazione agli obiettivi della società.

ART. 1 – OGGETTO

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.

ART. 2 – PRINCIPI GENERALI

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 Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Unico GasAcqua e per quanto concerne i ruoli dirigenziali dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dirigenti delle imprese dei servizi pubblici locali. Le procedure di reclutamento del personale sono quelle previste dalle vigenti disposizioni di legge e garantiranno, 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):

- 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;
- adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità e assicurino economicità e celerità del suo espletamento assicurata attraverso la pubblicazione delle ricerche di personale sul sito istituzionale della Società;
- 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;
- 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 e assenza di conflitti di interesse;
- garanzia di pari opportunità nell'accesso all'impiego, senza discriminazione per ragioni di genere, di appartenenza etnica, di nazionalità, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di orientamenti sessuali, di convinzioni personali, di handicap, di condizioni personali e sociali nel rispetto della normativa vigente;
- 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 divieto di indagini sulle opinioni politiche o sindacali o su fatti non rilevanti ai fini della valutazione delle capacità del lavoratore;
- rispetto della normativa per l'assunzione di personale appartenente alle categorie protette Legge 68/99;

- è 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 (c.d. categorie protette);
- i principi sopra indicati ed il rispetto della normativa cogente si applicano anche qualora la Ausino s.p.a Servizi Idrici Integrati si avvalga, nella ricerca e selezione del personale, del supporto di società esterne specializzate.

La società, nel rispetto dei principi di cui sopra, si riserva la facoltà di adottare tecniche di selezione del personale in grado di contemperare la pubblicità della selezione con la celerità ed economicità di espletamento, avvalendosi di sistemi automatizzati diretti anche a realizzare forme di preselezione dei candidati, così come di affidare la selezione a personale e/o società esterne 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.

ART. 3 – RISERVE DI POSTI

Gli avvisi di selezione possono prevedere, per garantire la valorizzazione del personale già in servizio, la riserva di una percentuale, per i dipendenti, appartenenti a categorie e/o livelli immediatamente inferiori rispetto al posto messo a selezione, in possesso dei medesimi requisiti richiesti per l'accesso dall'esterno. L'entità della riserva di posti verrà determinata in sede di bando di selezione nel rispetto delle norme in materia vigenti alla data di emanazione dell'avviso stesso.

ART. 4 – CATEGORIE, AREE FUNZIONALI E PROFILI

Le categorie, i livelli, le aree funzionali e i profili specifici e di riferimento a cui è diretto il presente regolamento sono quelli attualmente contemplati dal vigente CCNL di categoria.

ART. 5 – REQUISITI D'ACCESSO

I requisiti per ottenere l'ammissione alla selezione ovvero danno diritto a ricoprire i posti destinati alle categorie per le quali operano le riserve di cui all'articolo 3, devono essere posseduti alla data di scadenza del termine stabilito nel bando di selezione per la presentazione della domanda. I singoli avvisi di selezione indicano, oltre ai requisiti generali di accesso dall'esterno contemplati dalla normativa attualmente vigente in materia e dalle eventuali successive modificazioni ed integrazioni alla stessa (cittadinanza, età, titolo di studio, ecc.), anche gli eventuali, ulteriori e specifici requisiti (particolari titoli di studio e/o esperienze lavorative) correlati ai profili da ricoprire e ritenuti necessari per qualificare l'oggettiva professionalità dei soggetti da selezionare in relazione ai profili stessi.

ART. 6 – PROGRAMMAZIONE DELLE ATTIVITA' DI RICERCA E SELEZIONE

Il Consiglio di Amministrazione, sulla base delle proposte presentate dal Direttore Generale, definisce il fabbisogno di risorse umane della Società, promuovendo l'adeguata copertura degli organici, in funzione del turn over e delle esigenze di nuove risorse.

Il Consiglio di Amministrazione indica il numero degli addetti da assumere e livello di inquadramento indicativamente previsti (comprese le risorse da assumere appartenenti alle categorie protette ai sensi della normativa sul collocamento obbligatorio, L. 68/1999) nonché il relativo impegno di spesa.

ART. 7 – RECLUTAMENTO E ACCESSO

Le assunzioni alle dipendenze della Società sono effettuate previo espletamento di selezioni finalizzate all'individuazione dei candidati in possesso di requisiti, conoscenze, competenze ed attitudini più rispondenti al profilo del candidato tipo preventivamente definito per le singole posizioni lavorative da ricoprire.

Le selezioni sono effettuate nel rispetto del principio di parità di trattamento tra uomo e donna (rif. d.lgs. 198/2006) e nel rispetto del principio di parità di trattamento tra persone (rif. D.Lgs. 9/05/2003 n. 216).

La Società si riserva di affidare anche a società esterne e specializzate nell'attività di reclutamento, la preselezione e selezione nel rispetto di quanto previsto dal presente Regolamento e nel bando di selezione.

Di ogni altra procedura selettiva è data pubblicità mediante pubblicazione sul sito della società, su quotidiani di rilevanza regionale ed eventualmente nazionale.

Il termine tra la pubblicazione del bando di selezione e la scadenza del tempo utile per la presentazione delle domande di partecipazione non può essere inferiore a venti giorni.

Nelle selezioni non sono presi in considerazione i curricula spontaneamente inviati alla Società nel periodo di validità degli avvisi senza alcun espresso riferimento agli avvisi stessi.

La Società potrà a suo insindacabile giudizio revocare il bando, sospenderlo, annullarlo o non procedere ad alcuna assunzione.

La Società può riaprire i termini inizialmente previsti nell'avviso di selezione. Il provvedimento di proroga o di riapertura dei termini deve essere reso pubblico con le stesse modalità previste per l'avviso di selezione. In tali ipotesi restano valide le domande già presentate.

Potranno accedere alla selezione per il reclutamento del personale, sia a tempo determinato che indeterminato, i soggetti che possiedono i seguenti requisiti essenziali:

- a) possesso della cittadinanza italiana o appartenenza ad un paese dell'Unione Europea;
- b) godimento diritti politici e civili;
- c) 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 comporti il divieto di contrarre con la pubblica amministrazione;
- d) età non inferiore a 18 anni e non superiore a quella massima prevista per la pensione di vecchiaia in relazione alle vigenti disposizioni di legge.
- e) idoneità fisica piena a ricoprire il posto;
- f) titolo di studio e eventuali altri requisiti espressamente richiesti nell'avviso di selezione;
- g) non essere stato/a, in un precedente rapporto di lavoro con la Società, licenziato/a per giusta causa.

ART. 8 – CONTENUTI MINIMI DEGLI AVVISI

Gli avvisi di selezione devono almeno contenere:

- a) l'individuazione della posizione da ricoprire, l'inquadramento contrattuale e le sedi di lavoro;
- b) il contratto collettivo applicato;
- c) la tipologia contrattuale la quale potrà, sempre e comunque, ricomprendere, allorquando sussisteranno i requisiti legali, la forma dell'apprendistato o di reinserimento lavorativo (a prescindere dal nomen iuris attribuito dalla legge);
- d) i requisiti per l'ammissione;
- e) il termine di scadenza per la presentazione della domanda di partecipazione e le modalità di presentazione della stessa;
- f) i casi di esclusione dalla procedura selettiva;
- g) gli eventuali titoli che danno luogo a preferenza ove prevista dalla procedura di selezione;
- h) le eventuali categorie di titoli valutabili e le relative modalità di valutazione;
- i) le materie d'esame, l'area di riferimento ricercata, le discipline di competenza specifica e la votazione minima richiesta per il superamento di ciascuna prova;
- j) le modalità di convocazione dei candidati ammessi a sostenere le prove;
- k) le modalità di svolgimento delle prove di selezione;
- l) il periodo di validità della graduatoria;
- m) le modalità di comunicazione degli esiti di selezione;

ART. 9 – DOMANDA DI PARTECIPAZIONE

La domanda di partecipazione deve essere presentata secondo le modalità stabilite nel bando di selezione.

Nella domanda di partecipazione il candidato deve dichiarare, sotto la propria personale responsabilità:

- 1) la procedura selettiva a cui intende partecipare;
- 2) il cognome, il nome, la data e il luogo di nascita;
- 3) il codice fiscale;
- 4) la residenza e, ove differente, il domicilio;
- 5) l'indirizzo di posta elettronica, semplice o certificata, presso cui possono essere inviate eventuali comunicazioni relative alla procedura selettiva;
- 6) il titolo di studio conseguito, con l'indicazione dell'anno di conseguimento, dell'istituto o università presso il quale è stato conseguito e della votazione conseguita;
- 7) il possesso dei requisiti richiesti nel bando di selezione;

La mancata dichiarazione comporterà l'esclusione dalla selezione. La dichiarazione parziale comporterà l'esclusione dalla selezione. La dichiarazione mendace comporterà l'esclusione dalla graduatoria e l'eventuale richiesta di risarcimento danno da parte della Società.

ART. 10 – MODALITÀ DI SELEZIONE

Le modalità di selezione previste in ossequio alle disposizioni di legge in materia sono le seguenti:

- a) Selezione interna, avvalendosi di una commissione composta da tre o cinque membri scelti fra dirigenti e quadri della società e/o da docenti e/o da esperti di provata competenza nelle materie oggetto di selezione
- b) Selezione tramite affidamento (parziale/totale) di incarico ad una Società esterna specializzata in ricerca di personale;

La Commissione Giudicatrice è nominata dall'Organo Amministrativo e/o dalla società esterna incaricata una volta decorsi i termini per la presentazione delle candidature.

I verbali delle sedute della Commissione sono redatti da un segretario, componente della Commissione stessa o dipendente della società o esterno, designato dalla Commissione.

La Commissione Giudicatrice si riunisce in seduta segreta.

Qualora quanto segue non sia già previsto dall'avviso di selezione, la Commissione Giudicatrice stabilisce, obbligatoriamente prima di iniziare ogni altra attività e nel rispetto dello stesso avviso di selezione, le caratteristiche, il contenuto e la durata delle prove, le modalità ed i criteri di assegnazione del punteggio per ciascuna delle prove.

La preparazione della/e prova/e viene effettuata dalla commissione individuata e/o da Società esterna specializzata.

I soggetti valutatori hanno l'obbligo di dichiarare l'inesistenza di conflitti di interesse, rapporti di parentela, ovvero altre circostanze, che possano inficiare l'obiettività del giudizio dei candidati.

La Ausino s.p.a – Servizi Idrici Integrati, come detto, può ricorrere a procedure di reclutamento esterne avvalendosi di Società specializzate nella ricerca e nella selezione del personale.

La Società di selezione avrà l'obbligo di uniformarsi ai principi di imparzialità, pubblicità e trasparenza e deve utilizzare le più aggiornate ed oggettive metodiche di valutazione per l'accertamento delle conoscenze e capacità tecniche, professionali e gestionali, nonché delle attitudini personali dei candidati.

La Società di selezione sarà tenuta al rispetto delle disposizioni del Regolamento.

La Società di selezione al termine della procedura selettiva rilascerà alla Ausino s.p.a. – Servizi Idrici Integrati una dichiarazione che attesti l'autonomia, l'imparzialità e la trasparenza con le quali ha svolto l'incarico.

ART. 11 – PROCEDURA DI RECLUTAMENTO

AUSINO S.p.A. servizi idrici integrati
Via A. Balzico, 46
84013 Cava de' Tirreni SA

t. 089 461 195
www.ausino.it / info@ausino.it
P.Iva: 00593060650 C.F. 80032380653

1. Ambito di applicazione

La procedura di seguito riportata vale come procedura ordinaria per l'assunzione di tutto il personale, ivi compreso il personale dirigenziale.

Il Direttore Generale assume gli atti di sua competenza per dare esecuzione alla specifica deliberazione del Consiglio di Amministrazione, e in ogni caso, in ossequio a quanto previsto sub art. 6 del presente Regolamento.

2. Pubblicazione dell'avviso

L'avviso viene pubblicato sul sito internet della Società www.ausino.it e su quotidiani di rilevanza Regionale ed eventualmente Nazionale, e 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 ed eventuale assegnazione di specifico punteggio;
- g. esperienze professionali pregresse e le competenze maturate ed eventuale assegnazione di punteggio specifico;
- h. numero complessivo dei posti e dei profili professionali richiesti.

L'avviso è pubblicato almeno 20 giorni prima della scadenza del termine per la presentazione delle domande. Tale termine è ridotto a 10 giorni, in casi di carenze improvvise di organico o necessità urgenti per garantire la continuità del servizio.

La società si riserva, altresì, eventualmente di ricorrere ad altre forme di divulgazione e pubblicazione ritenute opportune in relazione a particolari profili professionali;

3. Selezione delle domande di partecipazione.

- a) coloro che intendano accedere alla selezione dovranno produrre quanto richiesto nell'avviso secondo le modalità riportate nello stesso;
- b) le domande presentate dai candidati saranno esaminate dalla Commissione, la quale decide sull'ammissione degli stessi, attende al regolare funzionamento delle prove, determina per ciascun candidato il rispettivo voto di merito, formula la graduatoria finale dei concorrenti giudicati idonei;
- c) tutti i componenti della Commissione sono tenuti a mantenere la massima riservatezza sulle operazioni svolte in seno alla stessa, sui criteri adottati e le conseguenti deliberazioni;
- d) l'esclusione per mancanza dei requisiti è decisa dalla Commissione Giudicatrice; tale esclusione dovrà essere motivata. È facoltà della Commissione Giudicatrice ammettere alle prove alcuni candidati in via provvisoria riservandosi, senza pregiudizio per i tempi della selezione, di decidere in seguito sulla loro ammissibilità, in relazione ai necessari approfondimenti e chiarimenti. Si procederà a tale ammissione con riserva nei casi nei quali è ragionevolmente dubbio il possesso dei requisiti di ammissione richiesti, o per ritardo giustificato nella produzione della documentazione, o per difficoltà di interpretazione e di valutazione (es.: equipollenza di titoli), da parte della Commissione Giudicatrice, della documentazione prodotta dal candidato;
- e) i candidati ammessi, saranno convocati a mezzo posta elettronica e/o tramite pubblicazione dell'invito sul sito della società, per l'esperimento delle prove previste dal bando di selezione;
- f. la comunicazione deve essere effettuata almeno 15 giorni lavorativi prima della data stabilita per la prova
- g. la mancata presentazione del candidato comporterà la sua automatica esclusione dalla procedura di selezione.

4. Selezione dei candidati: prove tecniche e colloqui

- a) le modalità di selezione sono specificate di volta in volta nell'avviso di selezione e possono consistere, oltre alla valutazione dei titoli se previsti, in prova/e scritta/e e/o esercitazioni pratiche

e/o colloqui valutativi. La selezione può essere preceduta da una pre-selezione dei candidati attraverso test attitudinali redatti dall'Ufficio Risorse Umane e/o avvalendosi di società esperte nella selezione di personale.

b) La commissione attribuisce il punteggio secondo le modalità previste nell'avviso e redige una graduatoria.

c) L'esito della selezione viene pubblicato sul sito internet di Ausino SpA www.ausino.it.

ART. 12 – SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO DI ASSUNZIONE

Conclusa la fase di selezione, i candidati identificati ai fini dell'assunzione possono essere avviati all'accertamento da parte del medico competente della piena idoneità psicofisica, senza limitazioni, prevista dalle vigenti norme in relazione alle mansioni da svolgere.

Prima dell'assunzione, i candidati dovranno comprovare il possesso dei pre-requisiti attestati in fase di iscrizione alla prova selettiva.

La mancata presentazione della documentazione richiesta, l'assenza alla convocazione per gli accertamenti sanitari e per la visita medica nei tempi e nei modi previsti dalla Società verrà considerata quale rinuncia all'assunzione e comporterà l'esclusione automatica dalla graduatoria. L'accertata insussistenza dei requisiti richiesti, l'accertata inidoneità alla mansione, la mancata sottoscrizione del contratto individuale di lavoro/lettera di impegno, nei tempi e nei modi previsti dalla Società, o la espressa/tacita rinuncia alla assunzione, comportano parimenti l'esclusione definitiva dalla graduatoria. Nel caso in cui siano presenti tutti i requisiti richiesti l'ufficio Personale predispone il contratto individuale di lavoro.

ART. 13 – PERSONALE IN SOMMINISTRAZIONE

La Società può ricorrere all'ingaggio di personale per il tramite delle società di somministrazione nel rispetto della normativa legale e contrattuale di volta in volta vigente. Richiedere alla società di somministrazione di garantire la massima pubblicità nell'esecuzione delle attività ad essa affidate.

Per il reclutamento di tali soggetti non si applicherà il presente Regolamento.

ART. 14 – ASSUNZIONI OBBLIGATORIE

Le procedure per le assunzioni obbligatorie sono esclusivamente quelle previste dalla Legge 68/99 e s.m.i. e l'individuazione del profilo professionale e delle mansioni da svolgere sarà effettuata dal Cda, previa verifica, da parte di apposita Commissione della compatibilità della invalidità posseduta con le mansioni da svolgere.

ART. 15 – 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.

I dati personali e i curricula inseriti nel sistema informatico così come tutte le dichiarazioni rese, verranno conservati in conformità al regolamento europeo sulla privacy 2016/679 GDPR per un periodo massimo di 1 anno.

ART. 16 - DECORRENZA

Il presente regolamento entra in vigore dal momento dell'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione e verrà tempestivamente pubblicato sul sito istituzionale della Società.