



**Regolamento per il reclutamento del personale
dipendente 06/10/2021**

Regolamento per il reclutamento del personale

INDICE

INDICE	2
PREMESSA	2
Art. 1 - Oggetto.....	3
Art. 2 - Approvazione dei documenti.....	3
Art. 3 — Avviso di selezione	3
Art. 4 - Pubblicità della selezione.....	3
Art. 5 Verifica e valutazione dei requisiti, preselezioni.....	3
Art. 6 - Commissioni selezionatrici.....	4
Art. 8 — Selezione di profili manageriali o ad alta qualificazione	4
Art. 9 - Società di selezione	4
Art. 10 - Contratti a tempo determinato, somministrazione, prestazioni occasionali, assunzione di personale in categorie protette ex 1.68/99.	4
Art. 11 - Selezioni riservate a dipendenti di enti, amministrazioni, o società pubbliche.	5

PREMESSA

Il presente regolamento disciplina le procedure di ricerca e selezione del personale, individua i principi, le regole e le modalità procedurali generali cui Viacqua SpA deve attenersi nella ricerca, selezione ed inserimento di personale e affidamento di contratti di collaborazione.

Art. 1 - Oggetto

- 1.1 Viacqua SpA garantisce il rispetto delle norme di legge in materia di lavoro, nonché dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro in tutti i loro istituti.
- 1.2 Viacqua SpA garantisce pari opportunità nell'accesso all'impiego, senza discriminazione alcuna 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
- 1.3 Nelle modalità di accesso all'impiego, Viacqua adotta procedure improntate a criteri di trasparenza, idonee a garantire, in ogni fase, il pieno rispetto dei principi e delle regole generali contenute nel presente regolamento, con lo scopo di dare comunque adeguata evidenza dei criteri e delle modalità adottate nella selezione delle risorse umane da acquisire. I predetti criteri e modalità sono resi noti prima dell'effettuazione delle selezioni.
- 1.4 Le procedure di reclutamento del personale dipendente si conformano ai seguenti principi:
 - a) adeguata pubblicità della selezione
 - b) adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;
 - c) procedure di reclutamento condotte con specifica competenza e realizzate in collaborazione con l'unità organizzativa interessata.

Art. 2 - Approvazione dei documenti

Le procedure descritte nel presente regolamento non interferiscono con il contenuto delle deleghe di funzioni e/o di spesa, né con i rispettivi campi di applicazione per oggetto e per importo. Gli atti saranno di competenza, a seconda dell'oggetto e dell'impegno di spesa, del Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale o di altro soggetto autorizzato. In base al contenuto delle deleghe può mutare il soggetto competente alla sottoscrizione degli atti e all'assunzione della spesa, mentre rimane invariato il procedimento di selezione che seguirà le regole dettate dal presente regolamento.

Art. 3 — Avviso di selezione

L'avviso di selezione contiene l'informazione completa relativa a: tipologia delle posizioni da coprire, sommaria descrizione delle mansioni termini e modalità di presentazione delle domande; requisiti di ammissione; motivi che comportano l'esclusione dalla selezione; elementi soggetti a valutazione (titoli, pubblicazioni, ecc.) ; competenze, attitudini, esperienza richiesta; tipologia e descrizione delle prove cui verranno sottoposti i candidati; i criteri di valutazione adottati; eventuali modalità di formazione della graduatoria e validità della stessa.

Art. 4 - Pubblicità della selezione

- 4.1 Della necessità di procedere a selezione, a seconda della figura professionale da reperire e delle attività da assegnare potrà essere data notizia attraverso pubblicazioni presso il sito Web dell'Azienda, siti di ricerca personale, eventualmente attraverso la pubblicazione di annunci sulla stampa, oppure ancora avvalendosi di società di selezione o con ogni mezzo utile. Per l'individuazione soggetti da sottoporre a selezione si potrà inoltre far ricorso a banche dati e curricula comunque pervenuti in Azienda.
- 4.2 A fronte di particolari e motivate esigenze di riservatezza potrà essere autorizzata la pubblicazione di annunci in forma anonima, ovvero senza l'indicazione della Società.
- 4.3 Le forme di pubblicità saranno commisurate al grado di specializzazione e professionalità richieste e tali da garantire il più ampio accesso alla selezione ai potenziali candidati.
- 4.4 La scelta dei candidati da sottoporre alla selezione dovrà seguire principi di trasparenza e non discriminazione.

Art. 5 Verifica e valutazione dei requisiti, preselezioni

I requisiti attitudinali e professionali richiesti e i criteri di valutazione verranno fissati preventivamente, con specifico riguardo alla posizione da assegnare, dovranno essere indicati negli avvisi di ricerca del personale e dovranno essere oggettivi e trasparenti. In caso di necessità potranno essere svolte preselezioni, anche utilizzando sistemi automatizzati (es. quiz a risposta multipla, a lettura ottica).

Art. 6 - Commissioni selezionatrici

- 6.1 Il soggetto competente ad approvare l'assunzione provvederà anche alla nomina di una commissione di selezione, formata di norma da soggetti in possesso di competenze adeguate alla posizione da assegnare. Tale commissione sarà preferibilmente composta dal responsabile dell'unità organizzativa interessata, da un soggetto con specifica competenza nella posizione da coprire e da un addetto al servizio Personale.
- 6.2 Non possono far parte della commissione componenti dell'organo di direzione politica dell'azienda, rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali o soggetti che ricoprono cariche politiche.
- 6.3 E' sempre facoltà del Direttore Generale o del Presidente o dei membri del Consiglio di Amministrazione assistere alle procedure di selezione.
- 6.4 I criteri seguiti dalla commissione per la selezione dei candidati, la procedura seguita per la loro valutazione ed il risultato della selezione sono documentati per iscritto, anche sinteticamente (es. griglie o documenti di valutazione, graduatorie).

Art. 8 — Selezione di profili manageriali o ad alta qualificazione

- 8.1 In caso di ricerca di figure ad elevata specializzazione professionale (personale con ruoli gestionali, quadri, profili di rilevante contenuto professionale) per i quali sia necessario valutare la specificità delle competenze, le capacità organizzative e gestionali e le attitudini manageriali e nel caso si debbano affidare mansioni dalla particolare connotazione fiduciaria, Viacqua SpA realizza la selezione direttamente con le proprie strutture, ovvero si avvale di società esterne per la selezione del personale di comprovata professionalità.
- 8.2 La selezione sarà volta ad accertare le competenze tecnico/manageriali ed il profilo psico-attitudinale del candidato. La procedura di selezione per tali profili prevede colloqui individuali dei quali verrà redatta un'apposita scheda contenente anche una valutazione finale del candidato e le motivazioni della stessa.
- 8.3 Per questo tipo di figure la selezione potrà essere svolta da una commissione formata come indicato al precedente art. 7; in alternativa, la commissione di selezione potrà essere formata anche da un commissario esterno espresso dal Consiglio di Amministrazione. Nel caso in cui il Consiglio di Amministrazione lo ritenga opportuno la Commissione individuerà una terna di candidati ritenuti idonei da sottoporre all'approvazione del Consiglio stesso, che potrà approfondire la valutazione dei candidati selezionati attraverso ulteriori colloqui o altri accertamenti che si riterranno necessari e individuerà il candidato ritenuto migliore, approvando la graduatoria finale.

Art. 9 - Società di selezione

Nel caso ci si avvalga, nei casi e secondo le modalità descritte, di società specializzate nella selezione del personale, queste dovranno essere selezionate tra quelle di comprovato prestigio e professionalità. La società di selezione prescelta deve garantire lo svolgimento delle procedure di selezione con imparzialità e trasparenza delle assunzioni.

Art. 10 - Contratti a tempo determinato, somministrazione, prestazioni occasionali, assunzione di personale in categorie protette ex 1.68/99.

- 10.1 Per la scelta di personale da assumere con contratto a tempo determinato fino a 12 mesi, in caso di sostituzione di maternità, per malattie prolungate o infortunio, o per altre circostanze che non permettano lo svolgimento delle procedure di selezione ordinarie, la pubblicazione degli avvisi di selezione con avverrà con durata ridotta (indicativamente una settimana). La selezione consisterà nella comparazione dei curricula e nella effettuazione di colloqui con una rosa di 3-5 candidati individuati dalla Commissione tra le candidature pervenute e ritenute adeguate in relazione alle caratteristiche ed ai requisiti richiesti.
Tale modalità è applicabile anche alle selezioni di personale iscritto alle categorie protette ex L.68/99, in collaborazione con l'ente o gli enti che ne favoriscono il collocamento.
- 10.2 Per la scelta di personale da assumere attraverso Agenzie di somministrazione, la selezione verrà effettuata a cura della società incaricata del servizio, sulla base del profilo individuato. La società sottoporrà alla Commissione una rosa di 3-5 candidati da sottoporre a colloquio, sulla base del quale

verrà individuato il candidato ritenuto più adatto. Il contratto sarà stipulato nei modi previsti dalla normativa vigente e nel rispetto dei limiti fissati dal CCNL applicato.

- 10.3 Per la scelta di personale a cui affidare lo svolgimento di prestazioni occasionali e/o coordinata e continuativa caratterizzate da entità e durata limitata, è prevista la pubblicazione di avvisi che diano evidenza all'esigenza aziendale e prevedano i requisiti professionali richiesti ai prestatori d'opera. La selezione consisterà nella comparazione dei curricula e nella effettuazione di colloqui con una rosa di 3-5 candidati individuati dalla Commissione tra le candidature pervenute e ritenute adeguate in relazione alle caratteristiche ed ai requisiti richiesti.

Art. 11 - Selezioni riservate a dipendenti di enti, amministrazioni, o società pubbliche.

- 11.1 Qualora si riscontrino, per alcuni profili, la difficoltà di trovare candidati in possesso di specifiche competenze, in particolare per alcuni aspetti tecnico normativi richiesti dalla natura delle società partecipate "in house" come Viacqua, sarà possibile riservare alcune selezioni a personale già dipendente di enti, amministrazioni, società pubbliche. Poiché i soggetti ammessi risultano già assunti in virtù di un precedente procedimento ad evidenza pubblica, tali selezioni saranno svolte con procedura semplificata, con la pubblicazione di un avviso che dia evidenza all'esigenza aziendale da coprire e con l'indicazione dei requisiti richiesti ai candidati in relazione alla posizione. La Commissione selezionerà i 3-5 profili ritenuti più aderenti a quanto richiesto.
- 11.2 Al fine di rendere più rapide ed efficaci le procedure di selezione potranno essere previste anche altre forme di reclutamento quali il distacco (art. 30 L.276/2003) la cessione del contratto come disciplinata dal Codice Civile (artt. 1406 ss.) o l'assegnazione temporanea prevista al punto 7 dell'art. 23bis del D.Lgs. 165/2001, sempre previa verifica da parte di una commissione dell'adeguatezza dei profili dei candidati in relazione allo specifico progetto o iniziativa che si intende realizzare con questi strumenti.