
	Regolamento per la selezione del personale e per la progressione di carriera	Rev. 1	Data 01/03/2024
			Pagina 1 di 9

Regolamento per la selezione del personale e per la progressione di carriera

Rev.	Data	Oggetto revisione	Approvato da
0	18/10/2017	Prima emissione	Amministratore Unico – determina n. 63 del 18/10/2017
1	01/03/2024	Revisione	Amministratore Unico – determina n. 4 del 01/03/2024

Sommario

1 Quadro di riferimento	3
2 Principi.....	3
2.1 Responsabilità	3
2.2 Oggettività e trasparenza.....	3
2.3 Pari opportunità ed equità di genere	3
3 Campo di applicazione	4
3.1 Applicazione	4
3.2 Esclusioni.....	4
4 Modalità operative.....	5
4.1 Reclutamento operai e impiegati.....	5
4.1.1 Avviso di selezione	5
4.1.2 Revoca della selezione	6
4.1.3 Selezione	6
4.1.4 Esito della selezione e graduatorie	6
4.2 Reclutamento dirigenti, quadri e altri profili altamente specializzati	7
4.2.1 Avviso di selezione	7
4.2.2 Selezione	7
5 Commissione di valutazione	7
5.1 Composizione e insediamento.....	7
5.2 Organizzazione	8
6 Affidamento a Società esterne	8
7 Progressione di carriera	9
7.1 Miglioramenti di carriera del personale interno	9
7.2 Progressione di carriera verticale	9

	Regolamento per la selezione del personale e per la progressione di carriera	Rev. 1	Data 01/03/2024
			Pagina 3 di 9

1 Quadro di riferimento

AREA IMPIANTI S.p.A. è una Società a capitale interamente pubblico.

Il presente regolamento dà attuazione a quanto previsto dall'art. 19 del D.Lgs. n. 175/2016, nella parte in cui prevede che le Società a controllo pubblico debbano stabilire, 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'art. 35, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001.

Le modalità di assunzione del personale disciplinate nel regolamento non hanno però natura di pubblico concorso. Il rapporto di lavoro del personale dipendente della Società è di tipo privatistico ed è disciplinato dal Codice civile, dalle leggi sul rapporto di lavoro subordinato nell'impresa, dal contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro.

AREA IMPIANTI S.p.A garantisce il rispetto delle norme di legge e contrattuali, unitamente alla pari opportunità dell'accesso all'impiego, senza alcuna discriminazione determinata dal sesso, dall'appartenenza etnica, dalle opinioni politiche e religiose, dagli orientamenti sessuali, dalle condizioni personali o sociali.

2 Principi

2.1 Responsabilità

L'Organo di Amministrazione o, in caso di nomina, il Direttore/la Direttrice Generale da esso delegato/a, definisce annualmente il fabbisogno di persone necessario alla migliore realizzazione dei servizi affidati alla Società, tenendo conto di limiti eventualmente imposti dai Comuni soci, con cui la valutazione deve essere condivisa.


2.2 Oggettività e trasparenza

Per la selezione del personale la Società adotta meccanismi improntati ad oggettività e trasparenza, idonei ad accertare la rispondenza delle professionalità, delle capacità, dei requisiti dei/delle candidati/e alle caratteristiche delle posizioni da ricoprire.

2.3 Pari opportunità ed equità di genere

Con riferimento all'ambito del genere, AREA IMPIANTI S.p.A attua le prescrizioni in tema di pari opportunità tra uomo e donna nell'accesso al lavoro (D.lgs. n. 198/2006) e per l'equità di genere (art. 6, D.P.R. n. 487/1994).

In attuazione di tali prescrizioni, la prestazione richiesta nell'avviso è sempre accompagnata dalle parole "dell'uno o dell'altro sesso", fatta eccezione per i casi in cui il riferimento al sesso costituisca requisito essenziale per la natura del lavoro o della prestazione.

	Regolamento per la selezione del personale e per la progressione di carriera	Rev. 1	Data 01/03/2024
			Pagina 4 di 9

Le procedure di selezione, compresi gli aspetti di natura organizzativa delle stesse, sono analizzate e implementate in modo che non possano mettere i candidati di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso.

Inoltre, i criteri di valutazione e selezione non possono mai fare riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive, del/della candidato/a.

3 Campo di applicazione

3.1 Applicazione

Il presente regolamento e i principi ivi indicati sono applicati per l'attività di ricerca e selezione del personale dipendente di ogni ordine e grado.

In particolare, il regolamento si applica per il reclutamento di personale appartenente alle categorie:


- operai e impiegati (paragrafo 4.1 - Reclutamento operai e impiegati)
- dirigenti, quadri, nonché profili altamente specializzati (paragrafo 4.2 - Reclutamento dirigenti, quadri e altri profili altamente specializzati).

3.2 Esclusioni

Rimangono escluse dall'applicazione del presente regolamento:

- le assunzioni disposte in ottemperanza alla normativa per il diritto al lavoro dei disabili (L. n. 68/1999);
- i contratti di somministrazione (art. 30 e ss., D.lgs. n. 81/2015);
- le assunzioni a tempo determinato necessitate da comprovato carattere di urgenza, per sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro, qualora, per la tempestiva sostituzione, la Società non possa espletare in tempo utile la procedura di reclutamento e non possa attingere a graduatorie di candidati risultati idonei in procedure inerenti alla medesima qualifica o profilo professionale o per qualifiche e profili professionali omogenei a quello da ricoprire;
- il reclutamento di personale derivante da processi di mobilità tra società controllate direttamente o indirettamente dalle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.lgs. n. 165/2001, nel rispetto della normativa vigente, nonché in ogni ipotesi di trasferimento del personale conseguente a mutamenti societari, cambio di appalto, avvicendamento nelle concessioni nei casi previsti dall'art. 24 D.lgs. n. 175/2016;
- i contratti di lavoro autonomo;
- i contratti di collaborazione.

Anche per il reclutamento dei suddetti rapporti, AREA IMPIANTI S.p.A. si ispira a principi di pari opportunità fra uomini e donne e di equità di genere.

	Regolamento per la selezione del personale e per la progressione di carriera	Rev. 1	Data 01/03/2024
			Pagina 5 di 9

4 Modalità operative

4.1 Reclutamento operai e impiegati

4.1.1 Avviso di selezione

L'assunzione del personale con rapporto di lavoro subordinato, a tempo pieno o parziale, indeterminato o determinato, avviene previo espletamento di procedure selettive, la cui attivazione compete all'Organo di Amministrazione o al/alla Direttore/Direttrice Generale, se nominato/a.

L'avviso di ciascuna procedura selettiva viene pubblicato nella sezione Portale Società Trasparente del sito di AREA IMPIANTI S.p.A. <https://www.areaimpanti.net/>

A discrezione della Società, all'offerta di lavoro può essere data ulteriore pubblicità con inserzioni sui giornali nazionali/locali o con ogni altra forma di divulgazione ritenuta idonea.

Eventuali modifiche o integrazioni dell'avviso di selezione dovranno essere portate a conoscenza del pubblico con le stesse forme di pubblicità adottate per l'avviso.


Le procedure di selezione potranno essere espletate non prima del decorso di 15 giorni dalla data di pubblicazione dell'avviso, salvo comprovati motivi di urgenza, da esplicitare nell'avviso stesso.

L'avviso pubblico di selezione deve indicare:

- le modalità e il termine perentorio di presentazione delle domande;
- le modalità e i tempi di convocazione dei/delle candidati/e in possesso dei requisiti per sostenere le prove e la tipologia delle prove (preselettive, scritte, orali, tecnico/pratiche);
- le materie e il programma oggetto delle singole prove;
- i requisiti soggettivi generali e particolari per l'accesso all'impiego;
- le conoscenze e le competenze richieste;
- i titoli che danno luogo a precedenza o preferenza, ove esistenti;
- la tipologia contrattuale prescelta, il numero complessivo dei posti offerti, la categoria, il profilo professionale richiesto, l'inquadramento previsto ai sensi del CCNL applicato, la mansione da svolgere, il luogo di svolgimento della prestazione, la retribuzione lorda annua/mensile, l'eventuale indicazione dei posti riservati per legge a favore di determinate categorie;
- i motivi che comportano l'esclusione dalla selezione, che devono essere oggettivi e non comportare una disparità di trattamento rispetto al genere;
- il riferimento all'ufficio e alle pagine del sito internet presso il quale richiedere o accedere per reperire la modulistica necessaria alla partecipazione alle selezioni, comprensiva dell'informativa inerente il trattamento dei dati personali ai sensi dell'art. 13 del GDPR (Reg. Europeo n. 679/2016) e dei moduli per la prestazione del consenso.

Per ogni selezione saranno valutati e ammessi alle prove solo le persone in possesso dei titoli e dei requisiti indicati nell'avviso.

Tutti i requisiti richiesti devono essere posseduti al momento della presentazione della domanda, per tutto lo svolgimento della procedura di selezione e al momento della costituzione del rapporto di lavoro individuale.

	Regolamento per la selezione del personale e per la progressione di carriera	Rev. 1	Data 01/03/2024
			Pagina 6 di 9

4.1.2 Revoca della selezione

È facoltà della Società, con motivato provvedimento dell'Organo di Amministrazione o del/della Direttore/Direttrice Generale se nominato/a, in qualsiasi momento dello svolgimento della procedura selettiva fino al momento della pubblicazione della graduatoria:

- revocare l'avviso pubblico di selezione;
- sospendere il procedimento;
- modificare il numero dei posti messi a concorso.

In questi casi, il provvedimento deve essere comunicato a tutti i/le candidati/e che hanno presentato domanda di partecipazione e deve essere pubblicizzato con le stesse modalità utilizzate per l'avviso.

4.1.3 Selezione

Nello svolgimento delle procedure comparative di selezione la Società garantisce:

- adeguata pubblicità della selezione e delle modalità di svolgimento della stessa;
- la verifica dei requisiti professionali e attitudinali dei/delle candidati/e in maniera oggettiva e trasparente, con evidenza dei criteri adottati nella selezione delle persone;
- la verifica dei titoli professionali e dei requisiti richiesti sia per la partecipazione alla selezione, sia per la costituzione del rapporto di lavoro.

La selezione viene effettuata da una Commissione di valutazione che opera come definito nel successivo Cap. 5.

I candidati vengono sottoposti a colloquio e alle prove pratiche previste dall'avviso condotte da apposita Commissione di valutazione.


4.1.4 Esito della selezione e graduatorie

L'esito della selezione viene reso noto con comunicazione personale indirizzata al/alla candidato/a vincitore/vincitrice e con pubblicazione nella sezione internet appositamente dedicata nel termine di 20 giorni dalla chiusura delle operazioni di selezione, salvo comprovati motivi che impediscano il rispetto di tale termine.

La Società si riserva la facoltà di costituire una graduatoria delle persone risultate idonee a cui fare riferimento in caso di mancata copertura della posizione offerta per rinuncia o forza maggiore da parte dei soggetti già selezionati, seguendo l'ordine di merito risultante dalla procedura.

In caso di formazione di graduatoria, per tutto il periodo di validità della stessa, in caso di necessità di assunzione di personale nella medesima qualifica e mansione la Società potrà ricorrere agli esiti delle precedenti selezioni.

La formazione di una graduatoria degli/delle idonei/e, nonché il periodo di validità attribuito alla stessa, devono essere indicati nell'avviso di selezione.

	Regolamento per la selezione del personale e per la progressione di carriera	Rev. 1	Data 01/03/2024
			Pagina 7 di 9

4.2 Reclutamento dirigenti, quadri e altri profili altamente specializzati

4.2.1 Avviso di selezione

L'avviso pubblico di selezione di un candidato appartenente alla categoria dei Dirigenti o di altri profili professionali altamente specializzati è pubblicato sul sito internet della Società e può essere oggetto di ulteriori modalità di divulgazione a terzi, nei termini già precisati.

Il reclutamento di tale personale è deciso dall'Organo di Amministrazione in virtù della natura strettamente fiduciaria del rapporto di lavoro da costituirsi.

L'Organo di Amministrazione determina i criteri selettivi da utilizzare per l'espletamento della procedura, le prove da effettuarsi e le modalità di espletamento della selezione.

4.2.2 Selezione

La selezione viene effettuata da una Commissione che opera come definito nel Cap. 5.

Per ogni candidato/a esaminato/a deve essere redatta apposita scheda di dettaglio contenente il verbale del colloquio, la valutazione finale del/della candidato/a, le motivazioni della valutazione.

L'esito della selezione viene reso noto con comunicazione personale indirizzata al/alla candidato/a vincitore/vincitrice e con pubblicazione nella sezione internet appositamente dedicata nel termine di 20 giorni dalla chiusura delle operazioni di selezione, salvo comprovati motivi che impediscano il rispetto di tale termine.

5 Commissione di valutazione

5.1 Composizione e insediamento


La valutazione dei/delle i candidati/e è effettuata dalla Commissione di Valutazione, composta da almeno tre membri dotati di comprovata professionalità, designati tra i/le dipendenti della Società o, per la selezione delle qualifiche più elevate, tra soggetti esterni, che devono attenersi ai principi del presente regolamento.

Non possono fare parte della Commissione: il/la Direttore/Direttrice Generale, i componenti del Consiglio di amministrazione o l'Amministratore/Amministratrice Unico/a, i rappresentanti di OO.SS. o di associazioni di categoria, i soggetti che ricoprono incarichi politici, coloro che abbiano rapporti di parentela o affinità entro il quarto grado con i singoli candidati.

La Commissione è nominata dall'Organo di Amministrazione o dal/dalla Direttore/Direttrice Generale, se nominato/a.

Al momento dell'insediamento, la Commissione verifica l'elenco dei partecipanti alla selezione per attestare, con autocertificazione resa ai sensi dell'art. 46 del DPR n. 445/2000, l'assenza di cause di incompatibilità o conflitto di interessi.

In caso di accertamento di cause di incompatibilità o conflitto relative ad uno o più membri della commissione, l'Organo di Amministrazione o il/la Direttore/Direttrice Generale provvede alla revoca e alla nomina di altro/a componente.

	Regolamento per la selezione del personale e per la progressione di carriera	Rev. 1	Data 01/03/2024
			Pagina 8 di 9

La designazione dei membri della Commissione di valutazione è, in ogni caso, sempre effettuata nel rispetto del principio di parità di genere.

5.2 Organizzazione

I lavori della commissione sono organizzati secondo criteri di inclusività, garantendo la più ampia conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro dei partecipanti.

In particolare, i lavori della commissione sono programmati in modo che risultino compatibili con i tempi della cura familiare.

A tal fine, quando le prove di selezione lo permettano, può essere prevista la partecipazione in videoconferenza.

La Commissione opera in presenza di tutti i suoi componenti e può avvalersi di una persona che verbalizzi che è scelta tra i membri della Commissione o tra i/le dipendenti della Società; in quest'ultimo caso la designazione è effettuata dalla Commissione stessa.

La Commissione provvede all'esame delle candidature e all'espletamento delle prove stabilite nell'avviso di selezione.

I giudizi della Commissione devono essere motivati e redatti in apposito in verbale.

Gli esiti delle valutazioni sono trasmessi all'Organo di Amministrazione o al/alla Direttore/Direttrice Generale, se nominato/a.

6 Affidamento a Società esterne


AREA IMPIANTI S.p.A. si riserva la possibilità di affidare la procedura di selezione e valutazione dei/delle candidati/e anche ad agenzie esterne specializzate nelle attività di reclutamento del personale.

L'agenzia affidataria dovrà rispettare il regolamento ed assumere l'obbligo di operare uniformandosi ai principi che vi sono richiamati.

Il Direttore dell'Esecuzione del Contratto (DEC), o il Responsabile del Servizio nel caso non sia presente il DEC, effettua la selezione finale dei candidati proposti dalle agenzie.

Per queste figure valgono gli stessi requisiti di formazione e reputazione previsti per la commissione di valutazione (vedere § 5.1).

Il nominativo della Società prescelta per la procedura di selezione e valutazione dei/delle candidati/e è oggetto di pubblicazione sul sito internet nella sezione Portale Società Trasparente del sito di AREA IMPIANTI S.p.A. <https://www.areaimpanti.net/>

	Regolamento per la selezione del personale e per la progressione di carriera	Rev. 1	Data 01/03/2024
			Pagina 9 di 9

7 Progressione di carriera

7.1 Miglioramenti di carriera del personale interno

Le variazioni di inquadramento e i mutamenti di mansione avvengono nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 16 del CCNL DEI SERVIZI AMBIENTALI del 10/07/2016, sia per comprovate esigenze aziendali, sia per una migliore utilizzazione delle capacità professionali del personale già assunto.

La progressione di carriera verticale dovrà essere preceduta da una analisi dell'Organo di Amministrazione o del/della Direttore/Direttrice Generale se nominato/a, eseguita in collaborazione con il Responsabile delle Risorse Umane, finalizzata alla individuazione delle necessità di coprire determinati ruoli professionali in seguito a mutamenti organizzativi o di altre esigenze aziendali.

Nell'adozione delle decisioni relative alle progressioni di carriera, la Società si ispira a principi di correttezza, trasparenza, di non eccedenza e di pari opportunità, e comunque in coerenza con le regole definite dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di riferimento.

7.2 Progressione di carriera verticale

Per comprovate esigenze aziendali e per una migliore utilizzazione delle capacità professionali del personale già assunto, ogni qualvolta nasca l'esigenza di presidiare uno o più profili di ruolo vacanti, l'Organo di Amministrazione o il/la Direttore/Direttrice Generale se nominato/a, può indire una procedura di selezione interna attraverso meccanismi di progressione di carriera verticale, nell'ambito della quale sono evidenziati:

- i profili di ruolo vacanti, con descrizione delle relative caratteristiche e dei requisiti professionali, di esperienza e di studio richiesti nonché i relativi livelli contrattuali e retributivi;
- le motivazioni sottese alla proposta di selezione interna con evidenza della percentuale dei posti in organico interessati da procedura di selezione interna.

I meccanismi di pubblicità della selezione interna prevedono la trasmissione di una comunicazione, a tutti i/le dipendenti, a mezzo posta elettronica nonché affissione della notizia di avvio della procedura di selezione nella bacheca aziendale per 10 giorni.

La risorsa della Società che ambisce a ricoprire la posizione vacante dovrà seguire la stessa procedura di selezione prevista per i candidati esterni.

Ultimato il processo di selezione interna, i relativi esiti sono portati a conoscenza dell'Organo di Amministrazione nel corso della prima seduta utile.