



**REGOLAMENTO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE
PRESSO SEA AMBIENTE S.P.A.**

Viareggio, 03 ottobre 2018

ART. 1 OGGETTO DEL REGOLAMENTO

Il presente Regolamento viene emanato per disciplinare i criteri e le modalità di reclutamento del personale di SEA Ambiente S.p.A. nei limiti stabiliti dalla legge e dai contratti collettivi.

Il Reclutamento del personale si svolgerà mediante procedure selettive pubbliche.

Il reclutamento del personale avviene nel rispetto dell'art. 19 del D.Lgs. 175/2015 e dell'art. 35, comma 3, del D.Lgs. 165/2001 nonché dei principi, anche di derivazione comunitaria di trasparenza, di pubblicità e di imparzialità e nel rispetto del principio di non discriminazione.

Le procedure indicate nel presente Regolamento vengono attivate ogniqualvolta SEA AMBIENTE S.p.A. manifesti l'esigenza di procedere ad assunzioni di personale sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato.

ART. 2 AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente Regolamento si applica alle assunzioni di personale mediante contratto di lavoro subordinato a tempo determinato e a tempo indeterminato e, comunque, alla stipulazione di contratti di lavoro subordinato secondo le tipologie flessibili previste dalla legge.

ART. 3 FABBISOGNO DEL PERSONALE E CRITERI GENERALI

Ogni qualvolta una unità aziendale avanza richiesta di assunzione di nuovo personale, l'Organo Amministrativo, che potrà avvalersi di esperti interni o esterni, avvia un processo di ricerca e selezione le cui finalità sono rispettose dei seguenti principi:

- a) Fornire adeguata pubblicità della ricerca di personale.
- b) Rispettare pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori.
- c) Adottare meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;
- d) Quantificare, nel modo più completo possibile, il "potenziale" del candidato, ossia le sue potenzialità di crescita e di sviluppo professionale.
- e) Appurare la motivazione del candidato/a alla eventuale assunzione e più in particolare alla posizione "offerta".
- f) Appurare il grado di adattabilità del candidato/a alla cultura aziendale.

- g) Chiarire gli aspetti contrattuali e retributivi della posizione oggetto di ricerca di personale.

ART. 4 INDIZIONE DELLA RICERCA DEL PERSONALE

(SIA PER INTERNI CHE PER ESTERNI)

Per l'attivazione del processo di reclutamento del personale, l'Organo Amministrativo adotta la seguente procedura di lavoro:

- a) Definizione di concerto con il Responsabile dell'Unità aziendale richiedente del profilo professionale della/e figura/e da inserire, dopo avere verificato le finalità, la fattibilità organizzativa ed economica dell'assunzione.

La definizione del profilo professionale costituisce il presupposto necessario per la corretta ricerca e selezione del candidato.

- b) Adozione del provvedimento di indizione e delibera/determina di approvazione dell'avviso di selezione da parte dell'Organo Amministrativo che vede contenere:

- il profilo professionale oggetto della selezione e l'inquadramento contrattuale;
- l'eventuale numero dei posti disponibili
- i requisiti generali e specifici previsti per l'ammissione alla selezione
- le modalità con cui sarà effettuato il processo selettivo
- i criteri per la valutazione dei titoli e/o dei *curricula* e il totale del punteggio disponibile per la valutazione degli stessi nel caso in cui la procedura di selezione preveda la valutazione dei titoli e/o dei *curricula*, anche in aggiunta ad altre prove,
- il periodo di validità della graduatoria

- c) Pubblicazione sul sito Internet aziendale per almeno 15 giorni antecedenti alla scadenza di presentazione delle domande.

SEA Ambiente potrà dare ulteriore pubblicità alla selezione attraverso inserzione su giornali locali e/o nazionali e/o mediante altre forme di divulgazione e pubblicazione ritenute opportune.

ART. 5 PROCEDURE DI RICERCA E SELEZIONE DEL PERSONALE

In osservanza del principio di economicità, SEA Ambiente S.p.A. effettua la selezione del personale direttamente, con proprie strutture aziendali.

A seconda del profilo professionale ricercato e/o necessità di espletamento della selezione, SEA Ambiente S.p.A. potrà avvalersi della collaborazione di Società specializzate o professionisti esperti in materia. In tale ipotesi la Società/soggetto terza/o dovrà garantire l'applicazione del presente Regolamento nonché il rispetto dei principi di cui all'art. 35, comma 3 del D.Lgs 165/2001 nonché dei principi, anche di derivazione comunitaria di trasparenza, di pubblicità e di imparzialità e nel rispetto del principio di non discriminazione.

La selezione potrà essere effettuata mediante l'utilizzo delle diverse tecniche di selezione del personale quali test psicoattitudinali, assessment, colloqui individuali e di gruppo e/o altre prove selettive coerenti con le professionalità oggetto della selezione.

In caso di domande tali, per numero, da non consentire lo svolgimento della selezione in tempi rapidi, nonché quando le circostanze o il profilo lo richiedano, SEA Ambiente S.p.A. potrà fare ricorso a prove preselettive.

L'eventualità dello svolgimento della prova di preselezione verrà indicata nell'avviso di selezione.

ART. 6 COMMISSIONE ESAMINATRICE

Le prove di selezione sono curate dalla Commissione Esaminatrice.

La Commissione Esaminatrice sarà composta da un numero dispari di membri compreso il Presidente e comunque non inferiore a tre che, ai sensi dell'art. 35, comma 3 del D.Lgs 165/2001, dovranno essere esclusivamente di provata competenza delle materie del concorso, scelti tra dipendenti e/o qualificati esperti esterni.

Il Presidente della Commissione potrà nominare un Segretario, anche fra gli stessi membri che compongono la Commissione, che curerà gli aspetti amministrativi nonché la redazione dei verbali.

Non possono essere nominati membri della Commissione:

- componenti dell'Organo Amministrativo della Società;
- i soggetti che ricoprono cariche politiche;
- i rappresentanti sindacali, i soggetti designati dalle confederazioni e organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali;
- coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale.

Inoltre, non possono fare parte delle Commissioni di concorso coloro che incorrono in una situazione di incompatibilità tra essi e i concorrenti di cui all'art. 51 del codice di procedura civile. Al fine di escludere i casi di incompatibilità dovrà essere sottoscritta esplicita dichiarazione di esclusione di incompatibilità dai componenti della Commissione in occasione della prima seduta subito dopo aver preso visione dell'elenco dei candidati.

L'esistenza di una causa di incompatibilità dà luogo a decadenza del Commissario interessato; allo stesso modo si procede allorché la causa non sia originaria, ma sopravvenuta.

La Commissione, alla prima riunione convocata dal Presidente, una volta insediata si accerta preliminarmente la regolarità della propria costituzione e l'insussistenza dei casi di cui sopra esaminando l'elenco dei candidati ammessi anche con riserva alla selezione.

La sostituzione di uno dei membri della Commissione è prevista unicamente per un comprovato impedimento grave e, in tal caso, i lavori riprenderanno dal punto in cui erano stati lasciati prima della sostituzione e al nuovo commissario saranno sottoposti, per presa visione, i verbali relativi alle operazioni della selezione già espletate.

La Commissione può essere integrata, secondo le previsioni dell'avviso, in relazione alle necessità, da esperti in lingua straniera, informatica ed eventuali materie speciali, o con esperti in psicologia o discipline analoghe, che esprimeranno un proprio parere tecnico fatto proprio dalla Commissione.

La Commissione ha il compito di:

- curare i rapporti con i candidati e con tutti i soggetti coinvolti a qualsiasi titolo nella procedura selettiva, ivi compresi eventuali soggetti terzi incaricati nella selezione del personale, società specializzate o professionisti esperti chiamati a seguire una o più fasi del processo della selezione;
- definire e curare l'effettuazione delle prove d'esame;
- assicurare il regolare svolgimento delle prove;
- valutare i titoli e/o le prove d'esame dei candidati e determinare per ciascuno il rispettivo voto di merito;
- formulare la graduatoria definitiva dei candidati che siano stati valutati idonei;
- in caso di affidamento a società terza, verificare il rispetto dei principi generali e delle disposizioni del presente Regolamento nelle attività alla stessa demandate.

Le sedute della Commissione sono valide esclusivamente con la presenza di tutti i componenti.

Il verbale di ciascuna seduta della Commissione redatto dal Segretario dovrà essere sottoscritto da tutti i Commissari.

Tutti i Commissari, ancorché uscenti, sono vincolati al segreto d'ufficio.

L'esito dell'ammissione alla selezione, il calendario delle prove e le risultanze della selezione stessa saranno pubblicati sul sito Internet aziendale (www.seaambiente-spa.it) nella sezione "Società Trasparente" e/o presso le bacheche la sede aziendale. Tali forme di pubblicità costituiscono notifica ad ogni effetto di legge e non sarà, pertanto, data alcuna ulteriore comunicazione in merito.

ART. 7 REQUISITI

Possono partecipare alle selezioni del personale indette da SEA Ambiente S.p.A. i soggetti in possesso dei seguenti requisiti necessari alla partecipazione, da integrare di volta in volta al profilo professionale richiesto:

- Maggiore età.
- Idoneità psicofisica a svolgere le mansioni del profilo della selezione.
- Godimento di diritti civili e politici.
- Titolo di studio minimo. Il titolo di studio minimo è il conseguimento del diploma di scuola secondaria di primo grado (*ex* scuola media inferiore).
Il titolo di studio dipenderà dal profilo professionale oggetto della selezione.
- Buona conoscenza della lingua italiana e scritta.
- Cittadinanza italiana o di altro stato membro dell'Unione Europea secondo il S.P.C.M. n. 174/1994 o cittadinanza di stati terzi come previsto dall'art. 7 della Legge 97/2013 che ha modificato l'art. 38 del T.U. 165/2011.
- Vaccinazione antitetanica (personale tecnico/operativo).
- Non avere riportato precedenti provvedimenti di licenziamento per persistente, insufficiente rendimento ovvero a seguito dell'accertamento che l'impiego venne conseguito mediante la produzione di documenti falsi e comunque con mezzi fraudolenti.

- Non aver avuto in passato, contenziosi legali di qualsivoglia natura o per qualsiasi titolo nei confronti di SEA Ambiente S.p.A.
- Immunità da condanne penali e, comunque, immunità da ogni fatto che comporti la non legittima costituzione del rapporto di lavoro.
- Non essere coinvolto in alcun procedimento amministrativo o giudiziario previsto dal D.Lgs. 231/01 e s.m.i. (“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”).
- Ulteriori requisiti minimi previsti dalla normativa di volta in volta vigente e requisiti specifici richiesti per lo svolgimento della mansione

I candidati verranno ammessi alla selezione sulla base della domanda di ammissione dagli stessi sottoscritta.

L'accertamento del possesso dei requisiti dichiarati dai candidati verrà effettuato successivamente all'espletamento della selezione, ai fini dell'assunzione del candidato collocatosi utilmente nella graduatoria.

L'accertamento negativo anche di uno solo dei requisiti prescritti determina l'impossibilità di procedere alla costituzione del rapporto di lavoro e comporta, comunque, la risoluzione del rapporto di lavoro qualora fosse stato instaurato.

Il candidato che non risulti in possesso dei requisiti richiesti sarà cancellato dalla graduatoria.

Potranno essere suscettibili di regolarizzazione mere irregolarità formali della domanda e delle dichiarazioni che non comportino modifiche sostanziali alla stessa.

ART. 8 GRADUATORIA

Al termine dei propri lavori la Commissione forma la relativa graduatoria e trasmette tutti gli atti della selezione all'Organo Amministrativo per la successiva approvazione finale.

La graduatoria definitivamente approvata dall'Organo Amministrativo verrà pubblicata sul sito internet della Società e/o affissione presso le bacheche aziendali.

La graduatoria avrà validità per un periodo massimo di 36 mesi dalla data di approvazione, salvo eventuale proroga, comunque motivata, da parte dell'Organo Amministrativo.

La graduatoria degli idonei non costituisce, in ogni caso, impegno all'assunzione da parte di SEA Ambiente S.p.A., che potrà decidere di non procedere ad alcuna assunzione.

SEA AMBIENTE S.p.A. potrà, senza perciò esserne obbligata, procedere a nuove assunzioni a tempo determinato o indeterminato attingendo alla predetta graduatoria.

Ai dipendenti assunti con contratto a tempo determinato, alla scadenza dello stesso, sarà redatto a cura del Responsabile dell'Unità nel quale è stato impiegato, un verbale di valutazione della prestazione lavorativa e, di conseguenza, la graduatoria sarà periodicamente aggiornata.

I dipendenti che, nel suddetto verbale, riportano una valutazione positiva possono essere tenuti in considerazione nel caso SEA AMBIENTE S.p.A. debba procedere a successive ulteriori assunzioni a tempo determinato o, debba procedere ad assunzioni con contratto a tempo indeterminato per gli stessi profili professionali oggetto del contratto a tempo determinato, senza la necessità di espletare una ulteriore procedura di selezione.

Il candidato sarà escluso dalla graduatoria nei seguenti casi:

- Non superamento del periodo di prova dopo che la valutazione del Responsabile di Unità, opportunamente motivata, risulti essere negativa;
- Dalle verifiche effettuate sulle dichiarazioni rese dai candidati, emergano difformità rispetto a quanto dichiarato;
- In caso di assunzione a tempo determinato, la rinuncia formale alla posizione lavorativa, oggetto della selezione, per due volte consecutive oppure per tre volte nell'arco di due anni
- Ove il candidato, interpellato per l'assunzione in servizio a tempo indeterminato per la posizione lavorativa oggetto della selezione, vi rinunci formalmente ovvero non prenda servizio nel termine perentorio che gli venga assegnato da SEA Ambiente S.p.A..

ART. 9 ASSUNZIONE

Le assunzioni saranno effettuate seguendo l'ordine di merito della graduatoria previo accertamento da parte di SEA Ambiente S.p.A. dei requisiti dichiarati nonché dell'idoneità psicofisica alla mansione attraverso la visita medico preassuntiva.

Ai dipendenti che saranno assunti da SEA AMBIENTE S.p.A. sarà applicato il CCNL dei Servizi Ambientali.

Le assunzioni saranno a tempo indeterminato o a tempo determinato.

ART. 10 RISERVE

SEA Ambiente S.p.A. si riserva la facoltà insindacabile di non procedere con le assunzioni indicate nel bando di selezione e ricerca del personale.

ART. 11 DEROGHE

Qualora, in via di urgenza, vi sia l'esigenza di reperire la risorsa umana necessaria in un lasso di tempo breve che non consenta di espletare la precedente fase della ricerca e selezione, SEA Ambiente S.p.A. avrà la possibilità di ricorrere a Società di lavoro interinale.

ART. 12 ENTRATA IN VIGORE E PUBBLICAZIONE

Il presente regolamento entra in vigore dalla data della sua approvazione da parte dell'Organo Amministrativo di SEA Ambiente S.p.A. e verrà pubblicato sul sito aziendale della Società ai sensi della disciplina vigente.

ART. 13 NORMA FINALE E DI RINVIO

Con l'entrata in vigore del presente regolamento cessano di avere efficacia tutte le norme interne della società con esso incompatibili.

Per quanto non espressamente previsto dal presente regolamento si fa rinvio alle norme legislative e contrattuali vigenti in materia.