



# REGOLAMENTO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 30 maggio 2011  
Modificato dal Consiglio di Amministrazione in data 17 febbraio 2014



*Regolamento per il reclutamento del personale*

**Indice:**

- Art. 1 - Oggetto
- Art. 2 - Riferimenti
- Art. 3 - Ambito di applicazione ed esclusioni
- Art. 4 - Principi generali
- Art. 5 - Individuazione delle esigenze
- Art. 6 - Definizione dei canali di reclutamento
- Art. 7 - Pubblicità delle offerte di lavoro
- Art. 8 - Individuazione dei soggetti preposti alla selezione
- Art. 9 - Pre-selezione
- Art. 10 - Selezione
- Art. 11 - Criteri per la selezione
- Art. 12 - Comunicazione degli esiti della selezione
- Art. 13 - Assunzione
- Art. 14 - Entrata in vigore

## **Art. 1 - Oggetto**

Il presente regolamento è adottato da Sistema Ambiente spa in ottemperanza dell'art. 7 del DPR 7 settembre 2010, n. 168 "Regolamento in materia di servizi pubblici locali di rilevanza economica, a norma dell'art. 23-bis, comma 10, del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133", il quale stabilisce che le società a partecipazione pubblica che gestiscono servizi pubblici locali devono adottare, con propri provvedimenti, criteri e modalità per il reclutamento del personale nel rispetto dei principi di cui al comma 3 dell'art. 35 del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

## **Art. 2 - Riferimenti**

- Articolo 7 del DPR 7 settembre 2010, n. 168 "Regolamento in materia di servizi pubblici locali di rilevanza economica, a norma dell'art.23-bis, comma 10, del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n.133";
- Articolo 23-bis, comma 10, del Decreto Legge 25 giugno 2008, n. 112 "Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria" convertito dalla Legge 6 agosto 2008, n. 133, così come modificato dal Decreto Legge 25 settembre 2009, n. 135 "Disposizioni urgenti per l'attuazione di obblighi comunitari e per l'esecuzione di sentenze della Corte di Giustizia delle Comunità europee" convertito dalla Legge 20 novembre 2009, n. 166;
- Articolo 18, commi 2 e 2bis, del Decreto Legge 25 giugno 2008, n. 122 "Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione

tributaria” convertito dalla Legge 6 agosto 2008, n. 133, così come integrato dal Decreto Legge 1 luglio 2009, n. 78 “Provvedimenti anticrisi, nonché proroga di termini e della partecipazione italiana a missioni internazionali” convertito dalla Legge 3 agosto 2009, n. 102;

- Articolo 35, comma 3, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenza delle amministrazioni pubbliche”.

### **Art. 3 - Ambito di applicazione ed esclusioni**

Il presente Regolamento per il reclutamento del personale (di seguito “Regolamento”) si applica nel caso di assunzioni di personale a tempo indeterminato ed a tempo determinato di durata superiore ai 3 mesi.

Contrariamente, il presente Regolamento non si applica nei casi di assunzione di personale appartenente alle cd categorie protette di cui alla Legge 68/99 e smi, ai contratti di somministrazione di lavoro interinale ed alle assunzioni a tempo determinato inferiori/uguali a tre mesi.

### **Art. 4 - Principi generali**

Nell’esecuzione delle procedure di reclutamento e del personale, Sistema Ambiente Spa si conforma ai seguenti principi:

- pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantisca l’imparzialità e assicuri economicità e celerità di espletamento;
- adozione di meccanismi trasparenti quanto più possibile oggettivi, idonei a verificare il possesso di tutti i requisiti richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;

- rispetto della pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori;
- composizione plurima e qualificata della commissione esaminatrice.

#### **Art. 5 - Individuazione delle esigenze di assunzione**

Le esigenze di assunzione di nuovo personale vengono individuate dall'Amministratore con delega al personale, sentito il Direttore Generale il quale provvede a redigere apposita relazione giustificativa che tenga conto delle necessità e degli obiettivi di sviluppo aziendale, definendo il profilo minimo che il candidato deve possedere.

Le esigenze di assunzione vengono proposte dall'Amministratore delegato a tale funzione al Consiglio di Amministrazione, che provvede al suo esame ed approvazione, di regola, in occasione della presentazione del budget annuale.

#### **Art. 6 - Definizione dei canali di reclutamento**

Fermo restando la pubblicità della selezione di cui al successivo art. 7, a seconda della tipologia di profilo occasionale ricercato, Sistema Ambiente Spa si riserva la facoltà di adottare i seguenti canali di reclutamento aggiuntivi:

- curriculum pervenuti all'ufficio personale Sistema Ambiente Spa, o tramite il suo sito internet;
- elenchi forniti da scuole, università ed enti formativi;
- società esterna di selezione del personale.

Nell'ultima ipotesi, Sistema Ambiente spa potrà fornire i curriculum presenti nei propri archivi, coerenti con la figura professionale da ricercare.

## **Art. 7 - Pubblicità delle offerte di lavoro**

Le offerte di lavoro con i requisiti necessari per accedere alle selezioni sono pubblicati sul sito internet aziendale all'indirizzo [www.sistemaambientelucca.it](http://www.sistemaambientelucca.it) e contengono:

- profilo professionale;
- i requisiti di ammissione alla selezione (titolo di studio, età, esperienze professionali, ecc.);
- eventuali titoli preferenziali o di precedenza;
- le modalità di espletamento delle selezioni;
- il CCNL applicato;
- il livello di inquadramento;
- la sede di lavoro;
- il termine e le modalità entro le quali presentare la domanda di ammissione.

A seconda del profilo professionale richiesto, gli avvisi possono essere pubblicati anche su quotidiani a diffusione locale, regionale o nazionale, su riviste di settore o su siti di aziende specializzate in job recruiting.

## **Art. 8 - Individuazione dei soggetti preposti alla selezione**

Le fasi di selezione sono effettuate da una commissione nominata dal Consiglio di Amministrazione composta da almeno tre membri esperti interni, di cui uno il Direttore Generale, od esterni alla Società, oppure tramite Soggetto specializzato nell'ambito della ricerca selezione delle risorse umane.

Nel caso si proceda alla selezione di una figura dirigenziale, della commissione esaminatrice fa sempre parte anche il Presidente del Consiglio di Amministrazione di Sistema Ambiente Spa o suo delegato.



## *Regolamento per il reclutamento del personale*

Non possono far parte della commissione i componenti che siano in relazione di parentela o affini con i candidati ed i soggetti che ricoprono cariche politiche, che siano rappresentanti sindacali, o rappresentanti di associazioni di categoria.

### **Art. 9 - Pre-selezione**

Tutte le domande pervenute sono sottoposte ad una prima valutazione documentale necessaria per verificare la corrispondenza dei curriculum con i requisiti indicati nell'avviso. Le domande che risultano allineate a detti requisiti accedono alla successiva fase di selezione.

Sistema Ambiente Spa si riserva la facoltà di affidare a società esterna specializzata la fase di pre-selezione delle domande pervenute.

### **Art. 10 - Selezione**

In conseguenza della tipologia di figura professionale da assumere, ad esempio se di alto profilo professionale o se operativa, le modalità di espletamento della selezione, il colloquio, le prove scritte, le eventuali prove pratiche che i candidati dovranno sostenere, così come le modalità di valutazione, se non già definiti all'interno dell'avviso di reclutamento, sono definiti di volta in volta e sono tempestivamente comunicati ai candidati, anche per posta elettronica, o tramite il sito internet aziendale.

### **Art. 11 - Criteri per la selezione**

L'attività di selezione del personale è mirata a valutare la corrispondenza dei profili dei candidati rispetto a quelli attesi ed espressi dai requisiti prestabiliti per il reclutamento.

Le prove di selezione sono finalizzate alla verifica della preparazione culturale, teorica e/o pratica del candidato, delle sue capacità, delle sue attitudini, delle sue capacità relazionali e del grado di motivazione, sempre in funzione del profilo professionale ricercato e degli obiettivi di sviluppo aziendali.



## *Regolamento per il reclutamento del personale*

Le modalità della selezione ed i contenuti delle prove devono garantire l'applicazione di criteri di valutazione omogenei ed imparziali e la formazione di un giudizio coerente ed equilibrato da parte della commissione esaminatrice.

In ogni caso tutte fasi della selezione adottate sono documentate al fine di garantirne la tracciabilità e la trasparenza.

### **Art. 12 - Comunicazione degli esiti della selezione**

Gli esiti della selezione sono pubblicati sul sito internet [www.sistemaambientelucca.it](http://www.sistemaambientelucca.it)

Sistema Ambiente spa provvederà a redigere una graduatoria dei candidati valutati ed idonei al profilo richiesto, a cui fare eventualmente riferimento nel caso di future

assunzioni per profili professionali di cui alla selezione oggetto della graduatoria, che comunque avrà validità non superiore a 2 anni dal termine della selezione stessa.

### **Art. 13 - Assunzione**

L'assunzione, effettuata sulla base dei risultati finali della selezione, avviene, dopo la valutazione medica circa l'idoneità fisica del candidato, con contratto specifico per il profilo ricercato nel rispetto del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di settore e della normativa nazionale, nonché di quanto già definito nell'avviso di selezione.

### **Art. 14 - Entrata in vigore**

Il presente Regolamento è in vigore dal giorno di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione di Sistema Ambiente Spa.