



REGOLAMENTO PER L'ASSUNZIONE DEL PERSONALE PRESSO ASPES S.P.A

<i>Rev. 0 (prima stesura)</i>	<i>Delibera C.d.A. n. 35 del 4.10.2017</i>
<i>Rev. 1</i>	<i>Delibera C.d.A. n. 48 del 29.10.2020</i>
<i>Rev. 2</i>	<i>Delibera C.d.A. n. 45 del 3.08.2022</i>

PREMESSA

Le procedure di ricerca e selezione del personale indicate nel presente regolamento, a mente dell'art. 19, D. Lgs. n. 175/2016, avvengono nel rispetto dei principi, anche di derivazione europea, di trasparenza, pubblicità e imparzialità e dei principi di cui all'articolo 35, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e nel rispetto del Codice Etico e del Modello organizzativo adottato dalla Società ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.

Le procedure si svolgono nel rispetto della disciplina sul trattamento dei dati personali e sensibili ai sensi del D. Lgs. n. 196/2003 e del Regolamento UE 679/2016.

Il presente regolamento non si applica nel caso di cessioni di contratti di lavoro fra società del gruppo o fra società partecipate dalle stesse amministrazioni socie. Sono inoltre escluse le procedure di assunzione che rientrano nell'ambito di contratti di servizio con amministrazioni socie controllanti e di accordi di natura societaria, quali ad esempio, l'acquisto, il conferimento, il trasferimento di rami d'azienda in conformità con l'art. 2112 c.c. e art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001.

Il regolamento non si applica nei contratti di somministrazione temporanea di lavoro e nelle ipotesi di assunzioni imposte da norme di legge quali ad esempio quelle di personale appartenente alle categorie protette dalla Legge n. 68 del 12 marzo 1999, nei limiti delle quote di riserva.

ART. 1 PROCEDURA DI RICERCA E SELEZIONE DEL PERSONALE

In tutti i casi in cui il Responsabile di un servizio aziendale avanzi la richiesta di nuovo personale, Aspes S.p.A., previa autorizzazione del Direttore Generale, avvalendosi eventualmente anche di esperti esterni, avvia un processo di selezione le cui finalità obbediscono ai seguenti principi e finalità:

- dare adeguata pubblicità alla ricerca di personale;
- adottare meccanismi oggettivi e trasparenti;
- rispettare le pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori;
- determinare per ciascun profilo professionale il livello di conoscenze e competenze professionali e culturali richieste;
- quantificare, nel modo più completo possibile, il potenziale del candidato, ossia le sue potenzialità di crescita e di sviluppo professionale;
- verificare la reale motivazione alla eventuale assunzione e più in particolare alla posizione "offerta";
- appurare il grado di adattabilità alla cultura aziendale;
- chiarire gli aspetti contrattuali e retributivi della posizione oggetto di ricerca del personale.

Per l'attivazione del processo di ricerca e selezione del personale, l'Azienda, adotta la seguente procedura:

1.1 Avviso di selezione

L'Avviso di selezione è predisposto dal Responsabile dell'Ufficio personale di Aspes S.p.A. di concerto con il Responsabile del servizio aziendale che ha avanzato la richiesta di nuovo personale.

In linea generale l'Avviso di selezione conterrà:

- il numero dei posti complessivamente offerti, l'inquadramento contrattuale, la tipologia di assunzione (a tempo determinato/indeterminato, pieno/parziale), il profilo professionale e il C.C.N.L. applicato;
- il termine e le modalità di partecipazione alla selezione;
- i motivi che comportano l'esclusione dalla selezione;
- i requisiti tecnici specificatamente previsti per la posizione da ricoprire (a titolo esemplificativo: titolo di studio, esperienze professionali già maturate etc..) e i requisiti obbligatori relativi alle dichiarazioni in materia di condanne penali, insussistenza di elementi di incompatibilità ai sensi di legge;
- le prove di selezione (pratiche, scritte, valutazioni curriculum vitae e colloqui) e eventuali altre forme selettive anche automatizzate finalizzate ad individuare abilità intellettive, attitudini, personalità, atteggiamenti e motivazioni;
- le materie oggetto delle prove, con indicazione delle relative modalità di espletamento;
- l'eventuale punteggio minimo che dovrà essere conseguito dai candidati per essere considerati adeguati rispetto al profilo professionale in selezione;
- il termine e le modalità di presentazione delle domande di candidatura.

1.2 Pubblicità dell'Avviso

L'Avviso viene pubblicato per almeno 15 giorni sul sito web societario sottosezione società trasparente, fatta salva la facoltà di ricorrere ad altre modalità di pubblicità (stampa locale o nazionale).

1.3 Selezione

La selezione dei candidati è effettuata da una Commissione esaminatrice, nominata dal Direttore Generale composta da almeno tre membri di cui un presidente e un segretario. Di norma la Commissione è presieduta dal Responsabile del servizio che ha avanzato la richiesta di nuovo personale.

La Commissione esaminatrice verifica il possesso dei requisiti richiesti nell'Avviso di selezione delle candidature pervenute nei termini indicati. La mancanza dei requisiti richiesti comporta l'esclusione dalla selezione.

La Commissione redige l'elenco dei candidati ammessi con la comunicazione della data e dello svolgimento delle prove e/o colloqui. La motivazione di esclusione per i

non ammessi alla selezione e quindi alle singole prove sarà resa a seguito di specifica richiesta dei singoli.

L'elenco dei candidati ammessi e la data dello svolgimento delle prove e/o colloqui saranno resi noti mediante avviso pubblicato sul sito web societario sottosezione società trasparente.

La Commissione esaminatrice, predispone e somministra le prove di selezione.

La Commissione formula, con proprio verbale, la graduatoria finale di merito della selezione in base all'ordine di punteggio della votazione complessiva riportata da ciascun candidato.

1.4 Esiti della selezione e graduatoria finale

Gli esiti della selezione con la graduatoria finale di merito saranno resi noti mediante avviso pubblicato nella sottosezione società trasparente del sito web societario. La graduatoria finale, per le assunzioni programmate e indicate nell'Avviso, sarà utilizzata seguendo l'ordine di posizione dei candidati idonei. I candidati che non abbiano conseguito il punteggio minimo indicato nell'Avviso non potranno essere inseriti nella graduatoria finale. La graduatoria sarà valida per il periodo stabilito nell'Avviso di selezione. Tale validità potrà essere prorogata, prima della scadenza, per sopravvenute ragioni oggettive di carattere organizzativo. La proroga sarà resa nota mediante pubblicazione nella sottosezione società trasparente del sito web societario.

La graduatoria finale non costituisce impegno all'assunzione da parte di Aspes S.p.A..

1.5 Assunzione

L'assunzione avviene con contratto di lavoro subordinato secondo le forme contrattuali previste dall'Ordinamento e nel rispetto del contratto collettivo di categoria e della normativa nazionale.

Il candidato prima della firma della lettera di assunzione dovrà rendere dichiarazione sostitutiva di certificazione resa, nei termini e alle condizioni del D.P.R. n. 445/2000, con la quale il candidato nel rispetto dell'art. 7 del Codice Etico di Aspes S.p.A., pubblicato nella sottosezione società trasparente del sito web societario, dichiara di non avere coniuge/convivente e grado di parentela o affinità, fino al secondo grado compreso, con il personale in forza di Aspes S.p.A..

Qualora l'assunzione riguardi personale con qualifica apicale (dirigente o quadro), il candidato prima della firma della lettera di assunzione, dovrà rendere dichiarazione sostitutiva di certificazione resa, nei termini e alle condizioni del D.P.R. n. 445/2000, con la quale il candidato dichiara di non incorrere nelle cause ostative di cui all'art. 53, c. 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001 (secondo cui "I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o

professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri).

Qualora l'assunzione riguardi personale con qualifica apicale dirigenziale il candidato prima della firma della lettera di assunzione, dovrà rendere dichiarazione sostitutiva di certificazione resa, nei termini e alle condizioni del D.P.R. n. 445/2000, con la quale il candidato dichiara l'insussistenza di cause di inconferibilità/incompatibilità di cui all'art. 20 del D. Lgs. n. 39/2013 e una dichiarazione relativa ad eventuali incarichi o cariche ai sensi dell'art. 14, comma 1, lett. d) ed e) del D. Lgs. n. 33/2013.

Aspes S.p.A. ha facoltà di trasformare a tempo indeterminato i contratti di lavoro a tempo determinato stipulati a seguito di selezione con Avviso pubblico. Le trasformazioni potranno avvenire, entro i limiti del fabbisogno in organico, per le mansioni svolte o per le mansioni equivalenti.

ART. 2 RICERCA E SELEZIONE DEL PERSONALE PER INCARICO AFFIDATO A SOGGETTI ESTERNI

Nella ricerca e selezione di profili professionali apicali e/o di particolare qualificazione tecnica e nelle selezioni ad alta partecipazione, Aspes S.p.A. si riserva di avvalersi del supporto di enti o società esterne con comprovata esperienza e competenza nella ricerca e selezione di risorse umane che avranno l'obbligo di uniformarsi ai principi di trasparenza, pubblicità e imparzialità del presente regolamento.

Qualora la ricerca e selezione riguardi un profilo apicale e/o di particolare qualificazione tecnica, la società esterna, eventualmente incaricata, dovrà fornire una rosa di candidati idonei a proseguire l'iter di selezione. I candidati in tal modo selezionati accederanno all'ultima fase della selezione costituita da un colloquio individuale sostenuto con la Commissione esaminatrice nominata ai sensi del paragrafo 1.3.

ART. 3 ENTRATA IN VIGORE E PUBBLICITÀ

Il presente Regolamento e le eventuali sue modifiche ed integrazioni entrano in vigore dalla data di delibera di approvazione del Consiglio di Amministrazione e rese note mediante pubblicazione nella sezione "Società trasparente" del sito di Aspes S.p.A. www.aspes.it.