



REGOLAMENTO SELEZIONE PERSONALE

Azienda Reggiana per la Cura dell'Acqua S.r.l.

-ARCA S.r.l.-

Il presente Regolamento è stato adottato con delibera del Consiglio di amministrazione del 09 maggio 2024

Sommario

ART. 1. OGGETTO E CAMPO DI APPLICAZIONE.....	3
ART. 2. ESCLUSIONI.....	3
ART. 3. NORMATIVA DI RIFERIMENTO	3
ART. 4. MODALITÀ OPERATIVE	4
ART. 5. RICERCA DEL PERSONALE – MODALITÀ DI SELEZIONE	4
ART. 6. ASSUNZIONE	7
ART. 7. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI	7
ART. 8 ENTRATA IN VIGORE DEL REGOLAMENTO E SUCCESSIVE MODIFICHE	8

Art. 1. Oggetto e campo di applicazione

Il presente regolamento stabilisce i requisiti essenziali, i criteri e le modalità generali di reclutamento del personale, nel rispetto dei principi indicati dall'art. 35 comma 3 del D.lgs.165 del 2001 come previsto ai sensi dell'art. 19 comma 2 del D.lgs. 175/2016.

Il Regolamento si applica ai contratti di lavoro subordinato, sia a tempo determinato che a tempo indeterminato.

Le procedure di reclutamento del personale garantiranno:

- adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che assicurino l'imparzialità, economicità e celerità di espletamento;
- adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;
- rispetto di pari opportunità, senza discriminazione per ragioni di sesso, nonché di appartenenza etnica, nazionalità, lingua, religione, opinioni politiche, orientamenti sessuali, condizioni personali e sociali nel rispetto della normativa vigente;
- rispetto della disciplina prevista in materia di utilizzo e trattamento dei dati personali, nonché il rispetto del divieto di indagini sulle opinioni politiche o sindacali o su fatti non rilevanti ai fini della valutazione delle capacità del lavoratore.

Art. 2. Esclusioni

Sono escluse dall'ambito di applicazione del presente Regolamento le procedure di assunzione che si inquadrino nell'ambito di accordi di natura societaria, quali ad esempio, l'acquisto, il conferimento, trasferimento di rami d'azienda (art. 2112 c.c. e art. 47 Legge 428/90, così come modificati dal D.Lgs. 18/2001 e dall'art. 32 D.Lgs. 276/2003), il ricorso alla somministrazione di lavoro a tempo determinato e le assunzioni obbligatorie disciplinate da leggi speciali.

Art. 3. Normativa di riferimento

Di seguito vengono indicati i riferimenti normativi:

- D.Lgs. 198/2006 Codice delle Pari Opportunità;
- D.Lgs. 175/2016 (Testo unico in materia di Società a partecipazione pubblica);
- Ccnl di Settore Gas Acqua;
- Ordinamento Interno e Regolamento Disciplinare.

La gestione del processo di ricerca, selezione e assunzione si svolge nel rispetto della normativa applicabile in materia di "Trasparenza", ai sensi del D.Lgs. n. 33/2013 e s.m.i. "Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni" nonché delle prescrizioni contenute nelle determinazioni e nelle direttive dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (di seguito ANAC) per l'applicazione e l'attuazione del medesimo decreto.

Il personale coinvolto nel processo di selezione del personale, nell'espletamento delle loro funzioni, tratta le informazioni contenute in atti e documenti applicando le indicazioni e le modalità comportamentali (Sistema di Gestione della Privacy), in adempimento di quanto previsto dalla normativa per la tutela della privacy, ai sensi del Regolamento UE 679/2016 e della normativa italiana di riferimento.

Art. 4. Modalità operative

L'Amministratore delegato, nel rispetto del presente Regolamento ed in ottemperanza a quanto disposto dall'art. 8, comma 8, dei Patti parasociali (che prevedono l'assenso scritto del socio pubblico per nuove assunzioni), è competente per la formalizzazione dell'assunzione, nomina e licenziamento del personale.

L'individuazione del fabbisogno viene effettuata per le seguenti necessità:

- copertura del normale turn-over delle Risorse Umane per pensionamenti, dimissioni volontarie e/o altre circostanze che comportano l'estinzione del rapporto di lavoro o la sua temporanea sospensione a seguito di eventi tutelati previsti dalla legge e/o dal contratto di lavoro;
- incremento della dotazione in organico per motivazioni di ordine tecnico, organizzativo e produttivo determinate, a titolo indicativo, da situazioni di emergenza, da modifiche normative che comportano adempimenti non previsti, da nuove acquisizioni, ecc.

L'analisi del fabbisogno viene effettuata considerando i seguenti fattori:

- Processo di aggregazione ed acquisizione di gestioni preesistenti, Politiche aziendali, Budget annuale, Processi di innovazione tecnologica, Norme regolatorie e disciplina dei rapporti di lavoro;
- Competenze tecniche, esperienze professionali e abilità personali della risorsa da inserire;
- Requisiti di studio e di formazione professionale necessari, per i quali si fa riferimento a quanto previsto dalla normativa, dal contratto di lavoro e dal mansionario;
- Tipologia e durata dell'inserimento.

Art. 5. Ricerca del personale – Modalità di selezione

La ricerca può essere o interna o esterna.

Requisiti di carattere generale

Per tutti i candidati verranno richiesti i seguenti requisiti di carattere generale:

- Godimento diritti politici e civili;
- Inesistenza di condanne penali definitive o in stato di interdizione o di provvedimenti di prevenzione o di altre misure inflitte a seguito di infrazioni ad obblighi derivanti da rapporti di lavoro e comunque incidenti sulla professionalità in relazione al profilo da ricoprire o di altra sanzione che comporta il divieto di contrarre con la pubblica amministrazione;
- età non inferiore ai 18 (diciotto) anni;
- idoneità fisica a ricoprire il posto;
- conoscenza della lingua italiana;
- titolo di studio e/o eventuali altri requisiti ritenuti essenziali in riferimento al profilo professionale richiesto.

Selezione interna

A seguito dell'individuazione e dell'analisi del fabbisogno di nuove risorse e coerentemente con il criterio di economicità Arca Srl, ove possibile:

- verifica se la funzione ricercata può essere reclutata con candidature interne (se presenti), con eventuali mobilità interne e/o con cambi di mansione tra il personale ARCA Srl;
- propone un *Internal job posting* riservato al personale dei soci pubblico e privato, mediante invio ai soci e richiesta di pubblicazione attraverso i propri canali di comunicazione al personale.

Tale ricerca è effettuata per soli titoli. I candidati potranno fare pervenire la propria manifestazione di interesse, unitamente a curriculum vitae, nelle modalità richieste nel suddetto job posting.

Il termine di scadenza per la presentazione delle candidature è perentorio e non potrà essere inferiore a 15 giorni. Il termine anzidetto potrà essere ridotto in caso di esigenze tecnico, organizzative, produttive o sostitutive, nonché per esigenze d'urgenza indifferibili legate all'incremento della dotazione in organico dovute, a titolo indicativo, alla fase di avvio di nuove attività, alla copertura del normale turn-over, etc.

In caso positivo, si procede alla valutazione delle candidature tenendo conto dei seguenti elementi:

- Comparazioni delle diverse abilità, esperienze possedute dai dipendenti;
- Esigenze di tipo organizzativo;
- Presenza di eventuali prescrizioni/limitazioni derivanti dalla sorveglianza sanitaria;
- Titolo di studio
- Anzianità di servizio;
- Sede assegnata e da assegnare;
- Residenza del lavoratore e/o particolari situazioni di tipo familiare o personale.

Qualora risulti idoneo all'assunzione personale dipendente dei soci, si procederà ad attivazione del rapporto di lavoro mediante cessione di contratto di lavoro subordinato (ex art. 1406 codice civile).

Selezione esterna

Qualora il ricorso alla ricerca interna non abbia portato risultati, si procede all'attivazione di selezione esterna del personale.

I candidati in fase di presentazione della candidatura sono informati circa vincoli e regole aziendali che si obbligano a rispettare, pena la non ammissione alla selezione o la successiva esclusione.

La presentazione della candidatura implica l'accettazione di tutte le norme contenute nell'avviso e il candidato

In tutti i casi la selezione ed il reclutamento avvengono con modalità tali da garantire imparzialità e trasparenza secondo quanto previsto dalle normative vigenti. Saranno rispettati i criteri di cui all'art. 1 del presente Regolamento.

La procedura di reclutamento e selezione inizia con la pubblicazione dell'avviso sul sito web www.arcareggio.it per un periodo di tempo di 15 (quindici) giorni. In aggiunta potranno essere utilizzati altri portali di ricerca del personale accessibili via web o altri canali per la pubblicazione dell'attività di reclutamento di personale.

L'avviso conterrà:

- il numero di posti disponibili;
- il profilo professionale ricercato con la descrizione delle attività e responsabilità;
- la qualifica ed il livello di inquadramento ai sensi del C.C.N.L. vigente;
- le modalità e i termini di presentazione della domanda;
- i requisiti essenziali che il candidato deve possedere per essere ammesso alla selezione;
- i requisiti preferenziali;
- i criteri per la composizione della Commissione Giudicatrice;
- le modalità con cui sarà effettuato il processo selettivo;
- un'indicazione delle tipologie di prove alle quali verranno sottoposti i candidati;
- il periodo di validità della graduatoria.

È facoltà della società di prorogare, prima della scadenza, il termine per la presentazione delle candidature. È facoltà, altresì, della società procedere con provvedimento motivato alla revoca dell'avviso in qualsiasi

momento del procedimento di selezione e non procedere ad alcuna assunzione una volta terminato il procedimento, ferma restando il tal caso l'eventuale validità della graduatoria medesima per il periodo indicato nella stessa.

Modalità di valutazione delle candidature e utilizzo di prove preselettive

Le candidature vengono valutate da una Commissione esaminatrice appositamente nominata; viene formata una lista di candidature idonee a partecipare alla selezione in base alla corrispondenza con i requisiti richiesti nell'avviso. A tutti i candidati verrà comunque garantita una comunicazione di risposta tramite e-mail.

Al fine di poter valutare approfonditamente un ristretto numero di candidati realmente in possesso di tutti i requisiti professionali richiesti dalla società, la selezione può essere preceduta da una fase preselettiva dei candidati, realizzata anche mediante l'ausilio di strumenti informatizzati dalla Commissione o gestita con il supporto di società specializzate. Le società specializzate nella selezione del personale prescelte, nel rispetto delle procedure per affidamento servizi, rilasceranno dichiarazione in merito ad autonomia, imparzialità, trasparenza della propria attività.

Le Commissioni esaminatrici sono nominate con determinazione dell'Amministratore Delegato e sono di norma composte da un numero dispari di membri non inferiore a 3. Ne potranno fare parte dipendenti di ARCA Srl e rappresentanti dei soci pubblico e privato, purché non siano componenti dell'organo di direzione politica dell'amministrazione, non ricoprano cariche politiche e non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali. Potranno essere incaricati all'occorrenza anche esperti esterni nel campo della selezione e specialisti con comprovate competenze tecniche riferibili alla selezione.

La Commissione giudicatrice avrà il compito di:

- definire le prove di esame;
- valutare i requisiti necessari alla partecipazione;
- assicurare il regolare funzionamento delle prove;
- determinare per ciascun candidato il rispettivo voto di merito;
- formulare la graduatoria definitiva dei candidati che abbiano riportato l'idoneità.

Modalità di svolgimento delle prove di selezione

Le prove di selezione hanno l'obiettivo di valutare le conoscenze dei candidati, le esperienze professionali pregresse e le attitudini personali necessarie per lo svolgimento efficace del ruolo.

Esse possono essere di diversa tipologia e si distinguono in:

- prove tecnico-attitudinali
- colloqui orali per verifica delle competenze richieste dal ruolo.

La scelta della tipologia di prova da utilizzare è legata alla tipologia di profilo oggetto della selezione ed al numero di candidature ricevute in fase di reclutamento.

Le prove di esame possono avere un peso diverso ai fini della formazione della graduatoria finale, che sarà comunque specificato nell'avviso. Le prove possono inoltre avere anche funzione preselettiva e quindi la partecipazione alla prova successiva può essere subordinata al superamento della prova precedente.

Rapporti di parentela

Verrà richiesta ai candidati finalisti delle selezioni un'autocertificazione, nella quale dovranno essere attestati eventuali rapporti di coniugio/unione civile, di parentela fino al secondo grado (genitori, figli, fratelli, nonni,

nipoti) o di affinità fino al primo grado (suoceri, generi, nuore, figli del coniuge/unito civilmente) con dipendenti, amministratori di ARCA Srl, dei soci pubblico e privato e relativi membri degli organi di controllo. Nel caso in cui venga evidenziata in capo al candidato prescelto la situazione di cui al precedente paragrafo, dovrà essere acquisita un'autorizzazione preventiva da parte del Consiglio d'Amministrazione in vista della chiusura della selezione e ai fini dell'ammissione in graduatoria del predetto candidato e dell'eventuale sua assunzione.

Graduatoria

In esito al processo di selezione, viene redatta dalla Commissione un report con la graduatoria dei candidati finali, che contiene di norma:

- la sintesi delle informazioni principali relative al processo di selezione;
- i criteri di valutazione adottati;
- il numero di candidati che hanno risposto all'avviso di selezione;
- il numero di candidati che hanno partecipato alle prove di selezione,
- l'esito delle prove di valutazione effettuate per ogni candidato,
- le conclusioni in ordine alla candidatura prescelta.

Il report di selezione è firmato da tutti i membri della Commissione e sottoposto all'Amministratore Delegato.

La graduatoria determinata dalla selezione non rappresenta un impegno all'assunzione da parte dell'azienda, viene approvata con determinazione dell'Amministratore Delegato e costituisce l'atto conclusivo della procedura di selezione, del cui esito viene data comunicazione mediante pubblicazione sul sito – Sezione Società trasparente.

La graduatoria di selezione, una volta approvata, rimane efficace per il periodo previsto dall'avviso di selezione, per l'eventuale copertura di altri posti relativi allo stesso profilo professionale che dovessero rendersi vacanti e disponibili successivamente all'approvazione della graduatoria medesima.

Art. 6. Assunzione

La documentazione per l'assunzione in servizio, predisposta sulla base delle risultanze finali indicate nel report di selezione, viene gestita secondo le forme contrattuali stabilite al momento della selezione, nel rispetto del CCNL Gas-Acqua e della normativa applicabile. L'Amministratore Delegato firma la lettera di assunzione dei dipendenti secondo le procure vigenti. L'assunzione in servizio sarà attuata in presenza di tutte le condizioni di idoneità a ricoprire il ruolo proposto.

Art. 7. Trattamento dei dati personali

Ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dal D.Lgs. n. 196/2003 e successive modificazioni ed integrazioni, nonché del Regolamento UE n. 679/2016, si informeranno i candidati che il trattamento dei dati personali da essi forniti in sede di partecipazione alla selezione o comunque acquisiti a tal fine da ARCA è finalizzato unicamente all'espletamento delle attività selettive ed avverrà con l'utilizzo di procedure anche informatizzate, nei modi e nei limiti necessari per perseguire le predette finalità, anche in caso di eventuale comunicazione a terzi.

Il conferimento di tali dati è necessario per valutare i requisiti di partecipazione e il possesso di titoli e la loro mancata indicazione può precludere tale valutazione. Ai candidati sono riconosciuti i diritti di cui all'art. 15 e ss. del Regolamento Ue n. 679/2016 e, in particolare, il diritto di accedere ai propri dati personali, di chiederne la rettifica, l'aggiornamento e la cancellazione, se incompleti, erronei o raccolti in violazione della legge, nonché di opporsi al loro trattamento per motivi legittimi rivolgendo le richieste all'Autorità per le garanzie nelle comunicazioni.

Art. 8 Entrata in vigore del Regolamento e successive modifiche

Il presente Regolamento entra in vigore il giorno successivo alla data di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione della società; il medesimo è pubblicato sul sito internet di Arca – Sezione Società trasparente.

Eventuali modifiche ed integrazioni al presente Regolamento saranno autorizzate dal Consiglio di Amministrazione e verranno rese note dalla Società mediante pubblicazione sul proprio sito Internet come sopra individuato.