



**Società Acquedotto
Valle del Lamone S.r.l.
Marradi (FI)**

Società Acquedotto Valle del Lamone S.r.l.

**REGOLAMENTO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE
DIPENDENTE**

Approvato con determina n. 57 del 30/09/2020

ARTICOLO 1 – FINALITA'

1. Il presente regolamento, adottato in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 19 del D.Lgs. 11 agosto 2016 n. 175 s.m.i., disciplina le procedure per il reclutamento del personale cui si attiene la Società Acquedotto Valle del Lamone S.r.l. (in breve "SAVL" oppure la "Società").
2. Le assunzioni avvengono nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge in materia di lavoro e dei contratti collettivi nazionali di lavoro di riferimento.

ARTICOLO 2 - ESCLUSIONI

1. Il presente Regolamento non si applica:
 - alle procedure di assunzione che rientrano nell'ambito di accordi natura societaria quali ad esempio, l'acquisto, il conferimento, il trasferimento di aziende o rami d'azienda;
 - alle esternalizzazioni di servizi o loro affidamento in outsourcing;
 - qualora alle fattispecie si applichi il D.Lgs. 18 aprile 2016 n. 50 e s.m.i.;
 - al lavoro autonomo professionale, effettuato da soggetti che esercitano un'attività rientrante tra le professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi (ad esempio: ingegneri, architetti, avvocati, consulenti amministrativi/tributari, notai, consulenti del lavoro, etc.).

ARTICOLO 3 – PRINCIPI GENERALI

1. Il presente Regolamento persegue la finalità di rendere applicabili nella procedura di selezione il rispetto dei seguenti principi:
 - il principio di imparzialità si intende assolto mediante l'adozione di criteri oggettivi e trasparenti di verifica dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in funzione della qualifica da ricoprire;
 - il principio di trasparenza si intende assolto garantendo la possibilità di conoscere modalità e criteri di partecipazione e di valutazione dei curricula e delle procedure nonché gli esiti finali delle selezioni;
 - il principio di pubblicità si intende assolto mediante la divulgazione della selezione sul sito internet e/o mediante idonei mezzi di diffusione delle notizie circa le occasioni di lavoro disponibili, tenendo ovviamente modalità di svolgimento economiche e celeri;
 - il principio delle pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici si intende assolto con il rispetto delle specifiche disposizioni normative nazionali di riferimento;
 - il principio della non discriminazione per ragioni di appartenenza etnica, di nazionalità, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di orientamento sessuale e di condizioni

personali e sociali viene assolto con l'evitare che tali circostanze vengano ricomprese tra gli elementi di valutazione e tra i requisiti richiesti;

- il principio del corretto utilizzo e trattamento dei dati personali, nonché il divieto di indagine sulle opinioni politiche e sindacali e sui fatti non rilevanti ai fini della valutazione delle capacità lavorative viene assolto attraverso il rispetto della normativa nazionale di riferimento.

2. Per il raggiungimento di tale finalità, e, nel rispetto di procedure che garantiscano altresì i principi di efficacia, efficienza ed economicità, il reclutamento di personale avverrà secondo le modalità di seguito indicate.

ARTICOLO 4 – REQUISITI DI ACCESSO

1. Fermi restando gli ulteriori requisiti previsti dalla normativa vigente, possono accedere agli impieghi i soggetti in possesso dei seguenti requisiti generali:

- idoneità fisica all'impiego: SAVL sottoporrà a visita medica di idoneità alle mansioni i vincitori della selezione nel rispetto delle procedure e della normativa vigente, tenendo presente la dignità delle persone e la normativa speciale sul diritto al lavoro dei disabili;
- godimento dei diritti civili e politici. I cittadini stranieri devono godere dei diritti civili e politici nello Stato di appartenenza, fatte salve le eccezioni per i titolari dello status di rifugiato o di protezione sussidiaria;
- titolo di studio la cui tipologia può variare a seconda delle mansioni, della categoria attribuita e della posizione di inquadramento ed economica cui afferisce la selezione.

2. Non possono accedere all'impiego:

- coloro che siano stati destituiti, o dispensati dall'impiego, presso una pubblica amministrazione, ovvero siano stati licenziati per persistente insufficiente rendimento, o a seguito dell'accertamento che l'impiego venne conseguito mediante la produzione di documenti falsi e comunque con mezzi fraudolenti;
- coloro che sono stati sottoposti a misure di prevenzione ai sensi del D.Lgs. 06 settembre 2011 n. 159 e s.m.i., fatti salvi gli effetti della riabilitazione;
- coloro che abbiano riportato una condanna con sentenza definitiva alla reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'ordine pubblico, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria, di lavoro e previdenza, salvi gli effetti della riabilitazione e le specifiche valutazioni di SAVL.

3. Per l'ammissione a particolari profili professionali l'avviso di selezione può prescrivere ulteriori requisiti oltre a quelli indicati dal comma 2.
4. Il difetto dei requisiti prescritti dall'avviso devono permanere sino al momento dell'assunzione, in difetto si determina l'impossibilità di procedere alla sottoscrizione del contratto individuale di lavoro con il vincitore della selezione.

ARTICOLO 5 – AMBITO DI APPLICAZIONE

1. L'assunzione del personale avviene, di norma, tramite contratti di lavoro a tempo indeterminato od a tempo determinato stipulati a seguito dell'espletamento di una procedura di selezione da svolgersi con le forme e le modalità previste dagli articoli che seguono.
2. Nel rispetto delle procedure in materia di reclutamento e della disciplina legale e contrattuale applicabili ai sensi del presente Regolamento, SAVL potrà avvalersi di forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal Codice Civile e dalle leggi speciali sui rapporti di lavoro subordinato di carattere privatistico, in particolare, a titolo esemplificativo, del contratto di lavoro a tempo determinato, del contratto di apprendistato, del contratto di lavoro accessorio, del contratto di lavoro intermittente che possono meglio rispondere alle peculiari esigenze aziendali ed a specifici fabbisogni temporali di professionalità tecniche o con particolari abilitazioni.
3. SAVL potrà far, altresì, ricorso a contratti di somministrazione lavoro, nel rispetto della disciplina normativa applicabile e del contratto collettivo nazionale di lavoro, con Agenzie regolarmente autorizzate. In tal caso SAVL invierà il profilo professionale di interesse all'Agenzia prescelta sulla base delle procedure che garantiscono il rispetto dei principi di libera concorrenza, parità di trattamento, non discriminazione, trasparenza, in conformità a quanto previsto dalla normativa in materia di contratti pubblici. L'Agenzia deve assicurare una selezione nel rispetto dei principi di cui agli artt. 3 et 4 del presente Regolamento e la tracciabilità delle procedure di selezione adottate. SAVL può riservarsi di eseguire all'interno la valutazione del candidato proposto dall'Agenzia.
4. In presenza di accertate esigenze aziendali e senza alcun automatismo, l'eventuale proroga dei rapporti di lavoro stipulati ai sensi del comma 2, saranno regolate dalle norme contrattuali applicabili, come previsto dall'avviso di selezione, e sempre nel rispetto degli artt. 3 et 4 del presente Regolamento. E' vietato il rinnovo automatico dei rapporti di lavoro di cui al presente Regolamento che possano violare i principi di trasparenza, pubblicità e imparzialità.
5. SAVL, qualora possibile ed ammesso, ha la facoltà di ricorrere, preventivamente all'indizione di una selezione, alle liste provinciali di mobilità del territorio e/o altra lista che la normativa

sul lavoro individui similarmenle, in riferimento al profilo professionale ricercato. In questo caso con le persone candidate viene svolto un colloquio o test di verifica della congruità dei requisiti ricercati.

ARTICOLO 6 – MODALITA' DI SELEZIONE DEL PERSONALE

1. La procedura di selezione può svolgersi:
 - a) per esami;
 - b) per titoli;
 - c) per titoli ed esami.
2. Le procedure per esami consistono in una o più prove, anche a contenuto pratico, o teorico-pratico, e/o in una prova orale.
3. Le procedure per titoli consistono nella sola valutazione delle tipologie di titoli indicate nell'avviso di selezione.
4. Le procedure per titoli ed esami consistono in una o più prove anche a contenuto pratico, o teorico-pratico, e/o in una prova orale, oltreché nella valutazione delle tipologie di titoli indicate nell'avviso di selezione.
5. La valutazione dei titoli è effettuata sulla base dei criteri di valutazione indicati nell'avviso di selezione in relazione alle caratteristiche del profilo professionale oggetto di ricerca ed avviene prima dell'espletamento delle prove di esame.

ARTICOLO 7 – PROCEDURA ED AVVISI DI RICERCA

1. La procedura di selezione viene approvata dall'organo amministrativo ed avviata attraverso pubblicazione, per almeno giorni quindici consecutivi, sul sito web di SAVL e/o mediante altri idonei mezzi di diffusione ritenuti congrui come, ad esempio, su un quotidiano nazionale e/o locale, di un avviso che contenga:
 - descrizione del profilo professionale oggetto di ricerca, con indicazione del relativo inquadramento;
 - requisiti professionali minimi, comprensivi dei titoli di studio, specifiche specializzazioni, conoscenze degli applicativi software e di eventuali lingue straniere;
 - in caso di selezione per esami o per titoli ed esami, le materie che costituiranno oggetto della/e tipologia/e di prova/e prevista/e;
 - l'indicazione della votazione minima richiesta per ottenere il superamento della/e prova/e scritta/e, nonché della prova orale;

- se la procedura è per titoli o per titoli ed esami l'indicazione dei criteri stabiliti per la valutazione dei titoli;
- data di scadenza per la presentazione della domanda e indicazione della documentazione a supporto;
- trattamento economico e normativo.

2. SAVL ha facoltà di:

- procedere alla riapertura del termine fissato nell'avviso per la presentazione delle domande allorché, alla data di scadenza, venga ritenuto insufficiente il numero delle domande presentate, ovvero per altre motivate esigenze di pubblico interesse;
- procedere, con atto motivato dell'organo amministrativo, alla revoca della selezione in qualsiasi momento del procedimento di selezione;
- procedere, con atto motivato dell'organo amministrativo, alla modifica dell'avviso di selezione.

ARTICOLO 8 – DOMANDA DI PARTECIPAZIONE

1. Alla selezione sono ammessi coloro che risultino in possesso, alla data di scadenza dei termini per la presentazione delle domande di partecipazione, di tutti i requisiti richiesti dall'avviso.
2. SAVL, con provvedimento motivato dell'organo amministrativo, può disporre in ogni momento l'esclusione dalla selezione dei candidati privi dei requisiti di partecipazione.
3. In caso di obiettivi dubbi sui requisiti di ammissione, sia nell'interesse del candidato, sia nell'interesse generale al corretto svolgimento delle prove, potrà essere disposta l'ammissione con riserva.
4. I candidati dovranno inviare la domanda di partecipazione compilando il modello disponibile sul sito web di SAVL nel rispetto di tutto quanto previsto nell'avviso.
5. Ai sensi del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445, le dichiarazioni rese e sottoscritte nella domanda di ammissione hanno valore di autocertificazione. SAVL si riserva il diritto di procedere alla verifica della veridicità dell'autocertificazione anteriormente alla stipula del contratto di lavoro.
6. Non sono accettate domande inviate con modalità diverse da quelle indicate nell'avviso.
7. Il ritardo nella presentazione della domanda, quale ne sia la causa, anche se non imputabile al candidato, comporta la non ammissibilità del candidato stesso alla selezione.

ARTICOLO 9 – PROVE E COLLOQUI

1. La data e la sede dello svolgimento delle prove e del colloquio saranno pubblicati sul sito web di SAVL e/o, laddove possibile, nell'avviso di selezione.

2. La pubblicazione ha valore di notifica a tutti gli effetti nei confronti dei candidati ammessi.

ARTICOLO 10 – COMMISSIONE DI SELEZIONE E GRADUATORIA

1. La selezione dei candidati avviene a cura di una Commissione esaminatrice, che sarà nominata dall'organo amministrativo dopo la scadenza del termine di presentazione della domanda, composta da almeno tre membri. Al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne, salvo motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente della commissione deve essere riservata a membri di diverso sesso. Nelle Commissioni sono ammessi componenti interni ed esterni a SAVL con comprovata esperienza nelle materie oggetto della selezione.

Della Commissione non possono far parte i componenti dell'organo amministrativo di SAVL né coloro che ricoprono cariche politiche nell'Ente Locale che, direttamente od indirettamente, possiede una partecipazione in SAVL o che siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni od organizzazioni sindacali in genere od associazioni di categoria o professionali. Non possono far parte della Commissione i componenti aventi un rapporto di parentela o affini entro il secondo grado con i singoli candidati.

La Commissione può essere assistita da un segretario, scelto tra i dipendenti di SAVL, con funzioni di verbalizzante.

2. La Commissione deve contribuire all'ordinato svolgimento di tutte le operazioni di selezione e valutazione, curare i rapporti con i candidati e con tutti i soggetti coinvolti a qualsiasi titolo nella procedura selettiva, collaborare all'organizzazione tecnica delle prove ed alla sorveglianza delle stesse, redigere il verbale di ciascuna seduta e delle operazioni svolte.
3. La Commissione, dopo aver verificato l'esistenza di situazioni di incompatibilità, deve stabilire sulla base delle indicazioni dell'avviso di ricerca e del presente regolamento, i criteri e le modalità di valutazione dei titoli e delle prove selettive, da formalizzare nei rispettivi verbali, al fine di assegnare i punteggi attribuiti alle singole prove. Deve, inoltre, stabilire appositi parametri o criteri per la valutazione dei colloqui mediante l'individuazione di elementi che conferiscano adeguata motivazione al punteggio numerico o al giudizio.
4. La Commissione esprime collegialmente la valutazione relativa alle prove e redige la graduatoria secondo il punteggio complessivo riportato da ciascun candidato e costituito da:
 - nelle selezioni da svolgersi per titoli, dal punteggio ottenuto dalla somma delle valutazioni dei titoli;
 - nelle selezioni da svolgersi per esami dalla somma della media dei voti conseguiti nelle prove (se sono più di una) e dalla votazione conseguita nel colloquio;

- nelle selezioni da svolgersi per titoli ed esami dalla somma del voto conseguito nella valutazione dei titoli e della media dei voti conseguiti nelle prove (se sono più di una) e dalla votazione conseguita nel colloquio.
5. La graduatoria della selezione sarà pubblicata sul sito web di SAVL e costituisce l'atto conclusivo della procedura di selezione ed ha validità di pubblicazione legale e notifica ai partecipanti interessati dell'esito della stessa.

ARTICOLO 11 – ESITO FINALE SELEZIONE ED ASSUNZIONE

1. SAVL rende noto al candidato che è risultato vincitore – mediante comunicazione personale all'indirizzo indicato nella domanda di partecipazione – l'esito della selezione e gli sottopone una proposta contrattuale ed economica in linea con le caratteristiche della posizione prevista nell'avviso di selezione.
2. A seguito dell'accettazione della proposta da parte del candidato, l'assunzione in servizio avviene con contratto individuale di lavoro per la durata e con il riconoscimento del trattamento economico normativo previsti dall'avviso di ricerca. Il vincitore, dovrà svolgere il periodo di prova secondo le modalità previste dal contratto collettivo nazionale del lavoro.
3. SAVL si riserva il diritto di stipulare il contratto di lavoro entro ventiquattro mesi a decorrere dalla data di pubblicazione della graduatoria.
4. In caso di rinuncia del candidato prescelto, SAVL potrà valutare l'assunzione del candidato successivo, e così via fino all'ultimo dei candidati giudicati idonei.

ARTICOLO 12 – PRESENTAZIONE DOCUMENTAZIONE

1. Nella comunicazione dell'esito della selezione saranno indicati i documenti ovvero le dichiarazioni redatte ai sensi del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445 che dovranno essere presentati entro il termine di sessanta giorni dalla data di ricevimento delle comunicazioni stesse. Ai fini della stipulazione del contratto di lavoro il candidato individuato dovrà presentare tempestivamente a SAVL copia della documentazione richiesta. Sarà considerato rinunciatario il candidato individuato che non presenterà i documenti richiesti nei termini assegnati ovvero non prenderà servizio entro il termine fissato da SAVL.

ARTICOLO 13 – DEROGHE ALLA PROCEDURA DI SELEZIONE

1. Qualora sia necessario far fronte a particolari esigenze di carattere funzionale-organizzativo e con il requisito della necessità-urgenza tale da non consentire l'espletamento della procedura di selezione comparativa o per far fronte a sopravvenute ed impreviste esigenze tecniche od

organizzative - situazioni da motivare e descriversi nel dettaglio in apposita relazione redatta dall'organo amministrativo - e, comunque, per far fronte a situazioni tali da non essere soddisfatte tramite una procedura di esame comparativo, SAVL può assumere personale a chiamata diretta per un breve periodo lavorativo, massimo di 180 (centottanta) giorni, non prorogabili, al di fuori di uno specifico avviso di selezione, mediante apposito colloquio individuale da effettuarsi, eventualmente, anche con diversi interessati ritenuti idonei a seguito della acquisizione e valutazione dei curricula professionali.

2. Sono fatte salve, in ogni caso, le procedure per le assunzioni in base a norme di legge speciali quali, a titolo esemplificativo, la legge n. 68/1999 e s.m.i. (personale categorie protette), la legge n. 407/1990 (assunzioni di particolari categorie con sgravi contributivi) etc., per le quali si procederà in conformità alle specifiche disposizioni.

ARTICOLO 14 – PERSONALE DIRIGENTE

1. Le procedure di selezione del personale appartenente all'area dirigenziale o con funzioni direttive dovranno rispettare i principi, anche di derivazione europea, della imparzialità, pubblicità e trasparenza e la disciplina speciale sulle incompatibilità ed inconfiribilità. Al riguardo, l'offerta di lavoro dovrà seguire le medesime modalità di pubblicità previste dal presente Regolamento per gli altri livelli contrattuali.
2. Per l'esame delle candidature e la selezione del personale dirigente o con funzioni direttive, SAVL procederà secondo le procedure che riterrà più efficaci, efficienti ed economiche e, qualora lo ritenga utile, avvalendosi della collaborazione di soggetti terzi specializzati nella selezione del personale, selezionati tra quelli di comprovato prestigio e professionalità, con procedure che garantiscano il rispetto delle disposizioni di legge e della regolamentazione interna.
3. L'utilizzo di società specializzate deve comunque garantire che il reclutamento avvenga nel rispetto dei principi di pubblicità, imparzialità e trasparenza e che non si realizzino inconfiribilità od incompatibilità.
4. Laddove SAVL proceda direttamente alla selezione, saranno individuati almeno tre candidati, ove disponibili in tal numero, con predeterminazione da parte di SAVL, dei criteri selettivi che verranno in concreto utilizzati ai fini della scelta di cui trattasi.
5. SAVL non può conferire incarichi dirigenziali od affidare funzioni direttive a lavoratori pubblici o privati collocati in quiescenza, salvo non siano a titolo gratuito e per una durata non superiore ad un anno, non rinnovabile e prorogabile, e che ciò sia consentito dalle disposizioni di legge vigenti al momento del conferimento.

6. SAVL può inoltre stipulare contratti a tempo determinato per assunzioni in area dirigenziale, alta specializzazione o con funzioni direttive nei limiti e con le modalità specificate nei due commi che seguono.
7. La decisione di assumere un dirigente a tempo determinato di cui al comma 6 spetta all'organo amministrativo previo esame e valutazione comparativa dei curricula di più candidati, il tutto sempre nel rispetto di quanto contemplato al comma 1 del presente articolo. Gli incarichi sono conferiti a persone di particolare e comprovata competenza, capacità e qualificazione professionale che abbiano svolto attività in organismi pubblici e privati con esperienza pluriennale in funzioni direttive o che abbiano conseguito una particolare specializzazione professionale, culturale o scientifica desumibile dalla formazione universitaria e postuniversitaria, da pubblicazioni scientifiche o da concrete esperienze di lavoro o provenienti dai settori delle libere professioni.
8. Il personale con contratto a termine stipulato a norma del comma 6 è impiegato per assicurare attività o funzioni di alta specializzazione e/o professionalità, per obiettivi speciali e per incarichi fiduciari temporanei che non può avere una durata superiore a quella prevista dalla normativa speciale applicabile.
9. Le attribuzioni previste per i dirigenti, le alte specializzazioni e del personale con funzioni direttive con contratto a termine devono essere specificatamente indicate nel provvedimento di incarico.
10. Tutto il personale assunto con contratto dirigenziale, le alte specializzazioni o con funzioni direttive è soggetto al periodo di prova di sei mesi.

ARTICOLO 15 – TRATTAMENTO DATI PERSONALI

1. Ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dal D.Lgs. n. 196/2003 e s.m.i. e dal Regolamento Europeo 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 SAVL è finalizzato unicamente all'espletamento delle attività selettive ed avverrà presso gli uffici di SAVL 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.
2. 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.