



REGOLAMENTO INTERNO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE SECONDO TRASPARENZA, PUBBLICITÀ E IMPARZIALITÀ.

**Adottato ai sensi dell'art.19, D.lgs. 19.8.2016 n. 175
con delibera del Consiglio di Amministrazione del 13/09/2024**

CAPO I: PRINCIPI

ARTICOLO 1 – FINALITÀ ED AMBITO DI APPLICAZIONE

1. ALPI ACQUE S.P.A. ha deciso di munirsi di un Regolamento per la disciplina delle procedure di reclutamento del personale dipendente, in attuazione dei principi direttivi di cui all'art. 35, comma 3 del D.lgs. n. 165/2001 e di cui all'art. 19, commi 2 e 3 del D.lgs. n. 175/2016.

La Società con il presente regolamento intende dotarsi di un regime proprio per disciplinare le modalità di selezione e reclutamento del personale dipendente a tempo determinato e in determinato. Sono stabiliti, in particolare, i requisiti essenziali, i criteri e le modalità generali di reclutamento del personale.

Il Regolamento ha natura di normativa speciale. Per quanto ivi non espressamente previsto o derogato, restano applicabili le disposizioni di legge. Salvo quanto previsto dal presente Regolamento, ai rapporti di lavoro dei dipendenti della Società si applicano le disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del Codice civile, dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, ivi incluse quelle in materia di ammortizzatori sociali, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, e dai contratti collettivi ALPI ACQUE S.P.A.

2. Nel reclutamento del proprio personale, la Società orienta la selezione al rispetto dei seguenti principi:

- a) adeguata pubblicità della selezione, in particolare mediante pubblicazione dell'avviso di selezione sul proprio sito web istituzionale;
- b) modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità e assicurino l'economicità e la celerità di espletamento;
- c) adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali, professionali e di esperienza richiesti in relazione alla posizione da ricoprire, predeterminando in anticipo i metodi di valutazione comparata dei titoli e del curriculum dei candidati e le modalità di svolgimento e di valutazione di eventuali prove scritte o orali;
- d) rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori e divieto di discriminazione per ragioni di sesso, orientamento di genere, etnia, lingua, religione, opinioni politiche, condizioni personali e sociali o altre circostanze non rilevanti nella valutazione delle capacità lavorative dei candidati;
- e) composizione delle commissioni esclusivamente con esperti di comprovata esperienza e competenza nelle materie di concorso, che non ricoprano cariche politiche, che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali, che non versino in situazioni di conflitto di interesse con i candidati alla selezione (ai sensi degli artt. 6-bis, L. 241/1990, art. 7, D.P.R. 62/2013 e 51 c.p.c.).

ARTICOLO 2 – CAMPO DI APPLICAZIONE

1. Il presente Regolamento trova applicazione nelle procedure di selezione e reclutamento del personale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, nonché, per far fronte a esigenze temporanee ed eccezionali, con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, nei limiti previsti dalla legge. Il presente Regolamento non si applica alle assunzioni obbligatorie previste dalla legge, alle assunzioni di lavoratori in esubero inseriti nelle liste di cui all'art. 25 del D.lgs. n. 175/2016, nonché ai trasferimenti di personale connessi a processi di mobilità tra società controllate dalla pubblica amministrazione ai sensi dell'art. 1, comma 2, del D.lgs. n. 165/2001.
2. Restano altresì esclusi dal campo di applicazione del regolamento tutti i rapporti di lavoro sottoscritti per lo svolgimento di attività di natura stagionale (da ricomprendere anche attività correlate ad eventi calamitosi), di durata inferiore a sei mesi annui.

ARTICOLO 3 - PROGRAMMAZIONE DELLE ATTIVITÀ DI RICERCA E SELEZIONE DEL PERSONALE

1. Il Consiglio di Amministrazione assicura la corretta definizione del fabbisogno di risorse umane, promuovendo l'adeguata copertura degli organici.
2. Le posizioni di lavoro disponibili saranno indicate mediante avviso affisso nei locali della sede della Società e pubblicate sul portale internet www.alpiacque.it, nella sezione dedicata "LAVORA CON NOI", costantemente aggiornata.

ARTICOLO 4 - IMPARZIALITÀ E NON DISCRIMINAZIONE

1. Le procedure di reclutamento del personale garantiscono, senza discriminazione alcuna per genere, nazionalità, religione, opinione politica o condizione sociale e personale, l'accessibilità all'impiego, la trasparenza e l'imparzialità delle valutazioni, nonché la competenza dei soggetti esaminatori, il rispetto delle pari opportunità tra uomini e donne.
2. Al fine di garantire l'oggettività, la trasparenza, l'imparzialità, la parità di trattamento e di opportunità, nelle procedure per il reclutamento del personale con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, è fatto divieto che coniugi e parenti di primo grado dei soggetti che ricoprono cariche di responsabilità, di controllo, di amministrazione e dirigenza, di dirigente sindacale nazionale o regionale, siano assunti dalla Società.
3. Analogo divieto si applica ai coniugi e parenti di primo grado dei soggetti che, con riferimento alla Società, ricoprono ruoli di rappresentanza, di indirizzo o di controllo.

CAPO II: PROCEDURE COMPARATIVE

ARTICOLO 5 - AVVIO DELLA PROCEDURA

1. L'avvio della selezione per l'assunzione di un lavoratore dipendente dovrà avvenire a cura del Presidente o dell'Amministratore delegato, preventivamente autorizzati dal Consiglio di Amministrazione.

2. La richiesta di selezione deve indicare:

- Numero di posti oggetto della selezione
- Tipologia contrattuale
- Titolo di studio richiesto
- Profilo professionale richiesto
- Inquadramento contrattuale, CCNL applicabile, trattamento giuridico ed economico
- Conoscenze e competenze richieste
- Eventuale esperienza richiesta
- Mansione
- Data inizio e durata contratto indicativi
- Luogo prevalente di svolgimento dell'attività lavorativa
- Retribuzione lorda annua

ARTICOLO 6 - OFFERTA DI IMPIEGO

1. Ogni procedura rivolta al reclutamento di personale avviene previa pubblicazione di un avviso nella sezione

« LAVORA CON NOI » del sito internet www.alpiacque.it.

2. La Società si riserva la facoltà di dare ulteriore pubblicità all'offerta attraverso inserzioni su giornali locali e nazionali e/o mediante altre forme di divulgazione e pubblicazione ritenute opportune. A mero titolo esemplificativo, è ritenuto mezzo utile al conseguimento della platea più estesa possibile di soggetti potenzialmente interessati, l'invito a presentare domanda di partecipazione ai soggetti che negli ultimi dodici mesi hanno inoltrato curricula e domande di lavoro direttamente alla Società, specificando le mansioni per le quali propongono la propria assunzione o collaborazione.

3. Modifiche ed integrazioni relative alle selezioni saranno rese note con le stesse modalità previste per la pubblicità dell'offerta.

4. Le procedure di selezione potranno essere espletate non prima del decorso di 15 (quindici) giorni dalla data di pubblicazione dell'avviso di cui al presente articolo, salvo comprovati motivi di urgenza.

5. L'offerta di impiego, predisposta a cura dell'Ufficio Personale, su incarico del Presidente o dell'Amministratore Delegato, dovrà contenere:

- a) profilo professionale ricercato, inquadramento contrattuale, CCNL applicabile e trattamento economico e giuridico previsto
- b) le modalità e il termine perentorio di presentazione delle domande;
- c) g) criteri di valutazione dei titoli e del curriculum professionale dei candidati; le modalità e i tempi di convocazione dei candidati in possesso dei requisiti per sostenere i colloqui attitudinali e motivazionali od eventuali prove preselettive, scritte, orali e/o tecnico pratiche;
- d) le materie ed il programma oggetto delle singole prove, ove previste;
- e) i requisiti soggettivi generali e particolari richiesti per l'accesso all'impiego;
- f) i titoli che danno eventualmente luogo a precedenza o a preferenza;
- g) il numero complessivo dei posti offerti, la categoria ed il relativo profilo professionale, con indicazione di quelli riservati per legge a favore di determinate categorie;
- h) termine di validità della graduatoria;
- i) le cause di esclusione dalla selezione;

j) il riferimento all'Ufficio ed al sito internet della Società presso il quale richiedere o scaricare l'eventuale modulistica per partecipare alle selezioni, comprensiva dell'informativa inerente il trattamento dei dati personali e dei moduli per la prestazione del relativo consenso.

6. Per ogni singola selezione saranno valutati ed ammessi al colloquio unicamente i candidati in possesso dei titoli indicati e richiesti nelle singole offerte di impiego pubblicizzate dalla Società.

7. È facoltà della Società procedere alla proroga - prima della scadenza - o 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 esigenze di interesse aziendale. Il provvedimento di proroga, adottato dal Presidente o dall'Amministratore Delegato, è pubblicato sul sito internet aziendale. In tal caso i requisiti richiesti devono essere posseduti prima della scadenza dei nuovi termini fissati dal provvedimento di proroga o di riapertura dei termini. Restano valide le domande presentate in precedenza, con facoltà per i candidati di procedere entro il nuovo termine all'eventuale integrazione della documentazione già presentata.

8. Con provvedimento motivato del Consiglio di Amministrazione è facoltà della Società procedere, in qualsiasi momento della procedura concorsuale, alla modifica del numero dei posti messi a concorso. Il relativo provvedimento sarà pubblicato sul sito internet aziendale.

9. La Società si riserva sempre di non procedere all'assunzione qualora nessuno dei candidati abbia raggiunto un punteggio minimo di idoneità alla posizione previsto dall'avviso, in caso di sopravvenuto mutamento del fabbisogno di personale della Società ovvero in ogni altra ipotesi in cui, per motivate ragioni sopravvenute, la stipula del contratto di lavoro non risponda più all'interesse della Società. La partecipazione al bando di concorso non garantisce in nessun caso il diritto alla stipula del contratto di lavoro subordinato.

ARTICOLO 7 - ACCESSO ALLA SELEZIONE

1. Potranno accedere alla selezione i soggetti che possiedono, entro il termine previsto per la presentazione delle domande di partecipazione, dei seguenti requisiti essenziali:

- a) cittadinanza italiana o di uno Stato membro dell'Unione Europea;
- b) assenza di condanne per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale ovvero di altre condanne o provvedimenti interdittivi di qualsiasi natura incompatibili, per legge, con il pubblico impiego;
- c) non essere stati destituiti o dispensati dall'impiego presso una Pubblica Amministrazione per persistente insufficiente rendimento, ovvero non essere stati dichiarati decaduti da un pubblico impiego;
- d) età non inferiore a 18 (diciotto) anni, salvo diversa indicazione contenuta nel sistema dei profili professionali e fatta eccezione per l'accesso ai contratti di apprendistato professionalizzante;
- e) idoneità fisica a ricoprire il posto;
- f) titolo di studio e/o eventuali altri requisiti richiesti per l'accesso a ciascun profilo professionale secondo quanto previsto dal CCNL di riferimento;
- g) altri e/o diversi titoli e requisiti espressamente specificati nell'avviso di selezione;
- h) idoneità fisica alla mansione, con facoltà per la Società di disporre la visita medica in fase pre-assuntiva, con le forme e nei limiti in cui è consentito dalla legge
- i) ulteriori requisiti minimi previsti dalla normativa vigente.

2. La Commissione, di cui al successivo art. 9, esamina le domande di partecipazione alla selezione in relazione ai contenuti dell'avviso di selezione, formando l'elenco dei nominativi ammessi alla selezione. L'elenco dei documenti presentati a corredo della domanda da parte di ogni concorrente ammesso alla

selezione è consegnato alla Commissione che espletterà la selezione.

3. L'elenco dei candidati ammessi è pubblicato nella sezione riservata del portale aziendale.
4. È riservata alla Società la facoltà di accertare, anche in un momento successivo, la mancanza originaria o sopravvenuta dei requisiti di accesso.
5. Per il rispetto dei termini di presentazione delle domande di partecipazione fa fede la data del timbro postale della località di partenza. In caso di spedizione tramite fax fa fede la data riportata automaticamente sul messaggio. In caso di spedizione mediante posta elettronica certificata o posta elettronica ordinaria fa fede l'indicazione contenuta nel messaggio relativa alla data e all'ora di invio del server di partenza.
6. È fatta salva la facoltà per la Società di prescrivere eventuali termini perentori di ricezione delle domande di partecipazione.
7. L'avviso di selezione stabilisce le modalità di verifica dell'ammissibilità delle domande.
8. Comportano sempre l'esclusione:
 - a) l'omessa sottoscrizione della domanda;
 - b) la mancata presentazione nei termini previsti dei documenti richiesti dal bando.

ARTICOLO 8 - COMMISSIONE DI VALUTAZIONE

1. La valutazione e la selezione dei candidati potrà essere operata da personale interno alla Società ovvero affidata di volta in volta ad agenzie esaminatrici esterne specializzate nelle attività di reclutamento o, in alternativa, a consulenti e professionisti esterni. Le agenzie di lavoro esterne eventualmente chiamate ad esperire l'attività di reclutamento di personale saranno individuate e pubblicate nella sezione "LAVORA CON NOI" del portale aziendale.
2. Nei contratti stipulati con le eventuali società di selezione del personale deve essere richiamato l'obbligo per queste ultime di uniformarsi ai principi di imparzialità e trasparenza richiamati nel presente Regolamento.
3. Al termine della fase di selezione, la società incaricata deve rilasciare attestazione circa l'autonomia, l'imparzialità e la trasparenza osservate durante lo svolgimento dell'incarico.
4. Al fine di ridurre al minimo i costi economici ed operativi, specie nel caso di ricorso a soggetti esterni, la Società può affidare, in un'unica soluzione, le eventuali selezioni esterne per figure professionali e si dota di elenchi di personale idonei atti a coprire, ove ritenuto necessario, eventuali fabbisogni futuri.
5. La Società si riserva la facoltà di nominare, in qualità di esperti, soggetti esterni alla Società o personale dipendente di ALPI ACQUE S.P.A., qualora si rendesse necessaria o comunque opportuna una specifica valutazione dei requisiti di competenza professionale per la copertura di posti ad elevata specializzazione.
6. Anche nelle ipotesi di cui al precedente comma 2 le commissioni di valutazione dei candidati saranno esclusivamente composte da esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti tra docenti o soggetti, comunque, estranei alla Società stessa, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.

ARTICOLO 9 - PROCEDURE DI SELEZIONE

1. Le modalità di selezione e valutazione del personale sono adeguate al profilo professionale delle risorse umane da reperire e prevedono l'utilizzo di metodologie e strumenti di comprovata efficacia e trasparenza.
2. La Società può attingere agli elenchi di candidati idonei relativi a precedenti procedure selettive.

3. Le procedure di selezione garantiranno l'efficacia, l'efficienza, l'economicità e la celerità dell'espletamento e saranno informate a criteri di imparzialità, oggettività e trasparenza.
4. Nel corso delle selezioni saranno accertate sia la preparazione culturale e teorica dei candidati, sia le loro effettive capacità ed attitudini a ricoprire la posizione offerta in funzione degli obiettivi della Società, per consentire un esame comparativo dei candidati condotto con criteri di valutazione omogenei e la formazione di un giudizio di merito coerente ed imparziale.
5. La selezione si comporrà di una o più fasi tra quelle di seguito indicate, come stabilito dall'avviso di selezione.
6. Le fasi interesseranno: I) titoli di servizio; II) titoli di studio e professionali; III) prove scritte anche di tipo pratico; IV) prove orali. Le scelte delle fasi si ispireranno ai principi di sana gestione aziendale, economicità, efficacia ed efficienza e celerità del procedimento.
7. Le prove scritte dovranno garantire l'anonimato.
8. I punteggi saranno espressi su 100/100 (cento centesimi) e saranno predeterminati nell'avviso di selezione.
9. La Commissione di valutazione può riunirsi presso la sede della Società ovvero attraverso modalità telematiche che consentano l'identificazione dei partecipanti alla seduta. I verbali della commissione, redatti con l'ausilio del segretario, recano la data e l'ora di apertura e chiusura delle operazioni e sono sottoscritti da tutti i componenti. La commissione assegnerà i punteggi in seduta plenaria, presenti tutti i componenti. I verbali della Commissione devono indicare i punteggi attribuiti a ciascuno dei titoli previsti dall'avviso di selezione, secondo le modalità ivi disciplinate, nonché i punteggi attribuiti a ciascuna prova scritta od orale.
10. La commissione di selezione concluderà i lavori consegnando gli atti e documenti all'Ufficio del Personale di ALPI ACQUE S.P.A. e la graduatoria di merito al Consiglio di Amministrazione. Il verbale finale della commissione di selezione indicherà per ogni figura professionale oggetto della ricerca: 1) numero dei candidati; 2) numero dei candidati ammessi; 3) numero degli ammessi non entrati nell'elenco degli idonei; 4) numero dei candidati entrati nell'elenco degli idonei. Ogni dichiarazione a verbale da parte dei candidati è accettata esclusivamente nella forma scritta, datata e firmata ed allegata al verbale: il verbale indicherà con chiarezza per ogni dichiarazione le risposte fornite e/o i provvedimenti assunti dalla commissione di selezione.
11. I titoli di studio e professionali devono essere riconosciuti dalla Repubblica Italiana. I corsi di formazione professionale devono essere documentati o autodichiarati dal partecipante ai sensi di legge.

ARTICOLO 10 - MATERIE D'ESAME

1. Le materie oggetto delle prove scritte o orali, le modalità di espletamento e loro durata, se non già precedentemente indicati, saranno portati a conoscenza dei candidati per garantire una valutazione comparativamente omogenea acquisita sulla base di elementi oggettivi uniformi per difficoltà ed impegno.

ARTICOLO 11 – CURRICULA

1. Il curriculum professionale sarà valutato unitariamente nel complesso della formazione e delle attività, culturali e professionali, illustrate dal candidato e ritenute significative, per analogia o connessione, al fine di evidenziare il maggiore livello di qualificazione, idoneità ed attitudine dello stesso all'esercizio delle funzioni richieste dalla posizione offerta dalla Società.

ARTICOLO 12 - PUBBLICAZIONE ESITO

1. Il Presidente del Consiglio di amministrazione o l'amministratore delegato della Società procederanno alla stipula del contratto individuale di lavoro subordinato con il candidato o i candidati utilmente collocati in

graduatoria entro tre mesi dall'approvazione e pubblicazione della stessa.

2. Il collocamento definitivo in organico del personale selezionato è preceduto da un periodo di prova della durata di 30 giorni, salvo che non sia diversamente previsto dall'avviso di selezione.
3. In caso di rinuncia del vincitore ovvero di mancato superamento del periodo di prova, la Società potrà procedere all'assunzione di altro candidato idoneo, seguendo l'ordine di merito risultante dalla graduatoria ed entro il termine di validità della stessa previsto nell'avviso di selezione.
4. La Società può attribuire un termine, non inferiore a 30 giorni, al candidato o ai candidati vincitori, entro il quale dovranno obbligatoriamente procedere alla stipula del contratto. In caso di inutile decorso di detto termine, si intenderà essere intervenuta rinuncia. La Società potrà quindi procedere alla stipula del contratto con altro candidato utilmente collocato in graduatoria.
5. Il mancato sopravvenuto possesso dei requisiti di accesso previsti nell'avviso di selezione preclude la stipula del contratto di lavoro e comporta l'esclusione del candidato dalla procedura selettiva, con conseguente scorrimento della graduatoria.
6. La Società rende noto l'esito della selezione mediante comunicazione personale indirizzata al candidato vincitore della stessa.
7. Gli esiti della selezione saranno tempestivamente resi noti mediante pubblicazione nella sezione «LAVORA CON NOI » del sito internet www.alpiacque.it. La pubblicazione dovrà in ogni caso avvenire entro i 15 (quindici) giorni successivi alla chiusura delle operazioni di selezione.
8. I colloqui ed i test di selezione si svolgono in seduta pubblica e la relativa documentazione viene conservata dall'Ufficio Personale in appositi fascicoli e nel rispetto della normativa inerente alla tutela dei dati personali.

ARTICOLO 13 - CONTRATTO DI LAVORO

1. L'assunzione in servizio avviene con contratto di lavoro subordinato, a tempo determinato e/o indeterminato, a tempo pieno o parziale, secondo le forme contrattuali di impiego previste dall'ordinamento e nel rispetto della disciplina collettiva.

ARTICOLO 14 - TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Ai sensi dell'art. 13 del Regolamento generale sulla protezione dei dati (Regolamento (UE) 2016/679), il trattamento dei dati personali forniti dai candidati in sede di partecipazione alla procedura concorsuale o comunque acquisiti a tal fine dalla Società in qualità di titolare del trattamento è finalizzato unicamente allo svolgimento della procedura ed avverrà a cura delle persone preposte al procedimento concorsuale e dei componenti della Commissione esaminatrice presso la sede legale della Società, anche tramite strumenti informatici e telematici, secondo i principi previsti dall'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679 e nei limiti necessari al perseguimento delle finalità sopradescritte o connesse alle pubbliche funzioni esercitate.

Il conferimento di tali dati è necessario per valutare i requisiti di partecipazione e il possesso dei titoli e la loro mancata indicazione può precludere tale valutazione. I dati forniti possono essere comunicati ad altre amministrazioni pubbliche a fini di verifica di quanto dichiarato.

Gli interessati possono esercitare i diritti di cui agli artt. 15 e ss. del Regolamento (UE) 2016/679 previa comunicazione all'indirizzo pec: alpiacque@pec.egea.it

CAPO III - DISPOSIZIONI FINALI

ARTICOLO 15 - ENTRATA IN VIGORE ED EFFICACIA

1. Il Regolamento entra in vigore dopo l'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione.
2. Il Regolamento entro i 15 giorni successivi alla sua approvazione dovrà essere pubblicato sul portale internet www.alpiacque.it.
3. Eventuali modifiche ed integrazioni al presente regolamento verranno pubblicate sul portale di cui al precedente comma 2.