

DISCIPLINARE DELLE PROCEDURE DI RECLUTAMENTO DEL PERSONALE DELL'ANCONAMBIENTE SPA

1 PREMESSA

Ai sensi dell'art. 19 del D.Lgs. 175/2016 e s.m.i., con il presente Disciplinare vengono stabiliti i criteri e le modalità per il reclutamento del Personale della Società.

A far data dall'approvazione del presente Disciplinare cessa l'efficacia del precedente Regolamento riferita alle procedure di reclutamento così come delle ulteriori procedure ed ordini di servizio di pari oggetto.

2 OGGETTO

Le modalità di reclutamento del Personale contenute nel presente Disciplinare non hanno natura di concorso pubblico ed i rapporti di lavoro con il Personale dipendente della Società hanno natura privatistica.

I criteri e le modalità di seguito stabiliti **trovano applicazione per:**

A) le assunzioni a tempo indeterminato ed a tempo determinato di durata superiore a 6 mesi

Mentre, per le assunzioni

- 1) **a tempo determinato di durata non superiore a 6 mesi**
- 2) **contratti di somministrazione**
- 3) **obbligatorie di cui alla Legge 68/99**
- 4) **riferite a procedure di mobilità interaziendale di cui al vigente CCNL**

si fa comunque riferimento ai criteri di carattere generale stabiliti dal presente Disciplinare con possibilità di ricorso, per la acquisizione delle candidature da valutare, ad Agenzie per il Lavoro e/o ai competenti Centri per l'Impiego.

Il presente Disciplinare non trova applicazione nei casi in cui espresse disposizioni normative dovessero prevedere l'obbligo o la facoltà della Società di procedere ad inserimenti mediante istituti di ricollocazione di personale in deroga a procedure selettive.

3 PRINCIPI ISPIRATORI

Le assunzioni alle dipendenze della Società sono effettuate previo espletamento di selezioni finalizzate all'individuazione dei candidati in possesso di requisiti, conoscenze, competenze ed attitudini più confacenti alle specifiche posizioni lavorative da ricoprire.

Le selezioni sono espletate nel rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità, imparzialità, pari opportunità, economicità e celerità di cui al comma 3 dell'art. 35 del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, previa divulgazione di avvisi i cui contenuti sono specificati al successivo punto n.5.

Le selezioni sono effettuate nel rispetto del principio di parità di trattamento tra uomo e donna (rif. D.Lgs. 198/2006) e nel rispetto del principio di parità di trattamento tra persone (rif. D.Lgs. 9/05/2003 n. 216).

Nelle selezioni non sono presi in considerazione i curricula spontaneamente inviati alla Società nel periodo di validità degli avvisi o nei periodi antecedenti la data di loro pubblicazione ancorché i candidati siano in possesso dei requisiti di partecipazione previsti dall'avviso stesso essendo indispensabile presentare domanda di partecipazione alle selezioni con riferimento agli specifici avvisi e con le modalità ivi previste.

La valutazione dei candidati viene effettuata sulla base di specifiche prove di selezione che possono consistere in prove scritte e/o pratiche e/o orali nonché sulla base dei titoli acquisiti ed esperienze maturate risultanti dai curricula vitae, come meglio specificato nei punti successivi.

E' comunque esclusa la possibilità che le selezioni si sostanzino nella sola analisi e valutazione del curriculum vitae o di soli titoli. Le Commissioni Valutatrici provvederanno quindi ad ammettere a selezione tutti i Candidati in possesso dei requisiti richiesti per la partecipazione e che hanno rispettato i contenuti, le modalità e procedure di invio delle domande di partecipazione a selezione.

Con riguardo al principio di celerità di cui all'art. 35 del D.Lgs. 165/2001, in presenza di un numero elevato di candidati, le Commissioni Valutatrici possono decidere di limitare l'accesso alle prove successive ad un limitato numero di candidati sulla base delle risultanze delle prove preselettive.

Alle graduatorie finali delle selezioni hanno accesso i candidati che hanno ottenuto nelle singole prove il punteggio minimo previsto degli avvisi.

Alle risultanze delle selezioni si potrà far riferimento per far fronte ad esigenze di personale che dovessero insorgere nei 36 mesi successivi alla conclusione delle procedure selettive limitatamente alle posizioni lavorative, anche a tempo determinato ovvero a part-time per le quali siano stati definiti profili e requisiti analoghi a quelli oggetto delle selezioni stesse.

4 REQUISITI DI PARTECIPAZIONE

Per partecipare alle selezioni indette dalla Società i Candidati devono risultare in possesso dei seguenti requisiti:

A) Di carattere generale e speciale

1. godimento dei diritti civili e politici;
2. età: non inferiore a 18 anni. Non sono previsti limiti di età massimi ad eccezione di:
 - a) per le posizioni da ricoprire a tempo indeterminato, il limite di 40 anni per le figure professionali con mansioni di spazzamento, raccolta dei rifiuti, movimentazione e sollevamento manuale dei contenitori e il trasporto degli stessi – quanto precede anche tenuto conto del dispositivo del Decreto Legislativo 81/08 – Titolo VI° - Movimentazione Manuale dei Carichi
 - b) specifiche tipologie contrattuali (apprendistato – contratto di formazione lavoro, ecc).
3. inesistenza di condanne penali definitive o di 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 e/o moralità in relazione al profilo da ricoprire o di altra sanzione comportante il divieto a contrarre con la pubblica amministrazione;
4. non trovarsi nelle condizioni di incompatibilità previste dall'art. 12 del D.Lgs. 39/2013;

5. non trovarsi nelle condizioni di incompatibilità previste dall'art. 53 comma 16 ter del D.Lgs. 165/2001.

6. ogni ulteriore requisito di carattere generale/speciale che le Normative al tempo degli avvisi indicheranno come obbligatorio ovvero necessario/possibile per le selezioni pubbliche (ad esempio Copertura vaccinale antitetanica in atto o disponibilità ad effettuarla prima di assumere il servizio; Essere in posizione regolare nei confronti degli obblighi di leva per i cittadini soggetti a tale obbligo; etc etc)

B) Di carattere specifico-tecnico

I requisiti di carattere specifico, quali titolo di studio, abilitazioni professionali, esperienze lavorative, patente di guida, ecc., sono indicati negli avvisi di selezione e vengono stabiliti per le singole posizioni lavorative in considerazione della natura delle mansioni da assolvere (esecutive, di concetto, direttive) del livello di autonomia, di responsabilità e degli altri elementi caratteristici delle posizioni stesse.

C) Categorie Riservatarie

Nell'ambito delle selezioni pubbliche indette, riferite sia posti a tempo indeterminato sia a tempo determinato, potrà essere prevista dall'avviso **una percentuale di posti non superiore al 35%** (arrotondata all'unità superiore per difetto) riservata a Soggetti che hanno collaborato con AnconAmbiente SPA con contratti di lavoro in somministrazione ovvero a tempo determinato per almeno 12 mesi, maturati al 31.12 dell'anno precedente a quello in cui viene effettuata la selezione, ciò al fine di ridurre il ricorso a contratti di lavoro precari e a valorizzare le professionalità acquisite e le esperienze lavorative maturate (**RISERVATARI**).

Analoga riserva potrà essere prevista dall'avviso anche a favore di Soggetti che abbiano collaborato con Aziende a controllo pubblico che applicano il medesimo CCNL dell'AnconAmbiente SPA e con le quali sia stata stipulata la convenzione di utilizzo della graduatoria degli idonei (cui al successivo punto 9).

Ai Soggetti **RISERVATARI** non trova applicazione il limite di età di anni 40 né il vincolo di sottoporsi ad eventuali procedure pre-selettive previste dall'avviso di selezione.

L'appartenenza alla Categoria dei Riservatari deve essere documentata dal Candidato attraverso presentazione di documentazione formale rilasciata dall'Azienda (in caso di rapporto di lavoro a tempo determinato) ovvero da parte della Società di Somministrazione

La riserva non potrà operare per le selezioni a posto unico e comunque nel triennio la quota di riserva utilizzata non potrà essere superiore al 30% del totale delle assunzioni

5 CONTENUTI DEGLI AVVISI DI SELEZIONE

Gli avvisi di selezione devono contenere:

- il profilo professionale oggetto della ricerca - il numero delle posizioni da ricoprire - la percentuale di eventuale riserva con indicazione del numero di posti riservati - l'indicazione della categoria di riservatari - i requisiti di ammissione sia di carattere generale che di carattere specifico;- le materie oggetto delle prove di esame - le modalità di espletamento della selezione ivi compresi: a) i punteggi massimi previsti per ogni fase di selezione con specificazione dei punteggi minimi da conseguire per poter accedere alle prove successive e conseguentemente alla graduatoria finale; b) i punteggi minimi possono essere fissati in un valore più elevato rispetto al valore di sufficienza c) i punteggi massimi previsti per la valutazione dei titoli nonché per la valutazione dei curriculum vitae tenuto conto che il punteggio complessivo sarà su base 100

e che alle risultanze delle prove di esame deve essere dato un valore minimale di 80 punti; - il C.C.N.L. applicato; - il livello di inquadramento; - il periodo di prova - la sede di lavoro; - il termine di inoltro della domanda di partecipazione alla selezione con la specificazione delle modalità con cui deve essere presentata; - le modalità di convocazione dei candidati alle prove di selezione e di comunicazione con i suddetti durante tutte le fasi selettive; - l'utilizzo e le modalità del trattamento dei dati personali; - la validità temporale della graduatoria finale.

6 DIVULGAZIONE DEGLI AVVISI DI SELEZIONE

Gli avvisi di selezione sono divulgati mediante inserimento nel sito istituzionale della Società.

La divulgazione può avvenire anche mediante pubblicazione di annunci su quotidiani a diffusione locale, regionale o nazionale che possono rimandare alla pubblicazione dell'avviso integrale presso il sito istituzionale della Società.

La pubblicizzazione di annunci può inoltre avvenire in siti internet di cerco/offro lavoro, su riviste e periodici specializzati e all'Albo Pretorio dei Comuni Soci.

7 COMMISSIONI VALUTATRICI

Le Commissioni Valutatrici sono composte da almeno tre componenti, di cui uno con funzione di Presidente, di comprovata esperienza nelle materie attinenti la posizione lavorativa oggetto di selezione e/o in materia di selezione del personale, nominati dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Presidente/Amministratore Delegato.

Nell'ambito di quanto sopra, possono far parte delle Commissioni Valutatrici: - dipendenti della Società con significativo ruolo organizzativo; - docenti; - esperti esterni.

Non possono far parte delle Commissioni Valutatrici i componenti del Consiglio di Amministrazione e coloro che ricoprono cariche politiche o che siano rappresentanti sindacali o designati dalle Confederazioni ed OO.SS. o dalle Associazioni.

E' prevista la possibilità di sostituzione dei componenti delle Commissioni Valutatrici in caso di perdurante impedimento da parte degli stessi all'assolvimento dell'attività o di sopravvenuta incompatibilità o di conflitto di interessi per la partecipazione alla selezione di coniuge, parenti e/o affini entro il 3° grado o conviventi di fatto o di diritto.

8 ESPLETAMENTO DELLE SELEZIONI

Le Commissioni Valutatrici procedono all'espletamento delle selezioni, articolate nelle seguenti fasi:

- 1) qualora ciò non sia stabilito nell'avviso, alla definizione dei criteri di valutazione e dei relativi punteggi per ogni singola fase di selezione nonché definizione dei criteri di valutazione e dei relativi punteggi per la valutazione dei titoli e dei curricula, in linea con quanto stabilito negli avvisi di selezione e dal presente Disciplinare;
- 2) riscontro delle domande di partecipazione alla selezione regolarmente pervenute e riscontro della sussistenza o meno di conflitto di interessi da parte dei componenti ed eventuale comunicazione all'Amministratore Delegato per la sostituzione del componente/i in situazione di conflitto;

3) esame delle domande di partecipazione regolarmente pervenute ed individuazione dei candidati ammessi e dei candidati esclusi dalla selezione;

4) in presenza di un numero elevato di candidati, preventiva definizione del numero massimo di candidati che accedono alla successiva fase di selezione sulla base delle risultanze della prova preselettiva prevista al punto successivo;

5) svolgimento della prova preselettiva da parte di tutti i candidati ammessi (anche sotto forma di quiz, test o domande a risposta multipla) ed attribuzione dei relativi punteggi; sarà facoltà dell'Azienda affidare la procedura preselettiva ad una Società Esterna Specializzata che avrà l'obbligo di uniformarsi ai principi di imparzialità, pubblicità e trasparenza e di utilizzare le più aggiornate ed oggettive metodiche di selezione. La società prescelta a risultanza di gara pubblica, al termine della procedura, rilascerà una dichiarazione in merito all'autonomia, alla imparzialità ed alla trasparenza con le quali ha svolto l'incarico.

6) nei casi previsti al punto 4), predisposizione della graduatoria sulla base dei punteggi attribuiti nella fase di selezione di cui al punto precedente utile per l'individuazione della limitata rosa di candidati da sottoporre alle successive fasi di selezione;

7) attribuzione dei punteggi per valutazione dei titoli e dei curricula vitae sulla base di quanto precedentemente stabilito;

8) svolgimento e valutazione delle successive prove di selezione previste dall'avviso che possono consistere in:

a. colloqui individuali; b. assessment di gruppo; c. prove scritte; d. prove pratiche.

L'ordine di svolgimento delle prove viene stabilito dagli avvisi di selezione in relazione alla posizione da ricoprire.

9) redazione della graduatoria finale degli idonei quale risultante dalla sommatoria dei singoli punteggi attribuiti nelle varie prove di selezione e dei punteggi attribuiti per la valutazione dei titoli e dei curricula; alle graduatorie finali hanno accesso i candidati che hanno ottenute nelle singole prove il punteggio minimo previsto negli avvisi;

10) comunicazione delle risultanze della selezione alla Direzione Risorse Umane per i conseguenti adempimenti, comprensivi della pubblicazione sul sito istituzionale della Società delle graduatorie finali ai sensi della vigente normativa in materia di trasparenza e anticorruzione.

I verbali delle Commissioni Valutatrici sono redatti ad ogni incontro e sottoscritti in ciascun foglio da tutti i componenti.

Le convocazioni dei candidati per lo svolgimento delle prove di selezione vengono effettuate secondo le modalità previste dall'avviso di selezione.

La mancata presentazione del candidato alla prova comporta l'automatica esclusione dalla selezione.

9 GRADUATORIE DEGLI IDONEI

Le graduatorie finali degli idonei delle selezioni possono essere utilizzate per scorrimento con una valenza di 36 mesi dall'approvazione.

Le graduatorie finali degli idonei delle selezioni a tempo indeterminato possono essere utilizzate anche per future assunzioni a tempo determinato ovvero a tempo parziale.

Con apposita convenzione stipulata con le Aziende a controllo pubblico che ne fossero interessate, l'avviso di selezione potrà contenere l'indicazione circa il possibile utilizzo delle graduatorie degli idonei anche da parte delle Predette.

10 ESPLETAMENTO DELLE SELEZIONI PER POSIZIONI APICALI

In casi particolari e per la ricopertura di posizioni apicali, la Società può avvalersi della collaborazione di Ditte specializzate nella ricerca e selezione del personale le quali possono essere incaricate di provvedere alla ricerca e preselezione delle figure professionali da inserire in organico sulla base dei requisiti prestabiliti per le relative posizioni organizzative.

Nell'espletamento delle attività affidate tali Ditte sono comunque tenute ad osservare i principi richiamati nel presente regolamento e possono altresì provvedere direttamente alla pubblicazione degli avvisi e/o annunci di selezione.

In tale eventualità saranno prese in considerazione non solo le domande di partecipazione, che potranno pervenire in via esclusiva direttamente alle Ditte, ma anche i curricula risultanti nella banca dati delle Ditte stesse, sempreché i candidati risultino in possesso dei requisiti prestabiliti.

Al termine dell'attività di ricerca e preselezione, le Ditte sono tenute a presentare alla Società una rosa ristretta di candidati ritenuti idonei per la posizione organizzativa oggetto di selezione corredata da una relazione dettagliata dell'attività espletata.

I candidati risultanti nella rosa sono successivamente sottoposti a prove di valutazione (colloquio e/o prova scritta e/o prova pratica) da parte di una Commissione Valutatrice nominata in conformità a quanto previsto nel presente disciplinare la quale redigerà la graduatoria finale sulla base dei risultati delle prove stesse.

10 ASSUNZIONE DEL PERSONALE

Le assunzioni del personale sono effettuate sulla base delle risultanze finali ed in conformità a quanto previsto all'avviso di selezione.

Le assunzioni restano subordinate al positivo riscontro del possesso dei requisiti sia di carattere generale che specifici dichiarati dai candidati nonché al positivo riscontro dei requisiti di idoneità morale ed idoneità fisica alla mansione.

11 ENTRATA IN VIGORE

Il presente Disciplinare, entra in vigore il giorno successivo alla data di pubblicazione dello stesso sul sito web aziendale.

Eventuali ulteriori modifiche ed integrazioni verranno pubblicate sul sito web aziendale.


Accomandato S.p.A.
IL PRESIDENTE del C.d.A.
(dott. Antonio Gatto)