

REGOLAMENTO

PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

Art. 1. Contenuto del regolamento.

1. Il presente regolamento stabilisce i requisiti, i criteri e le modalità di reclutamento del personale nel rispetto delle disposizioni introdotte dall'art.18 del D.L. 112/2008, convertito nella L. 133/2008.

2. L'ambito di applicazione del presente regolamento riguarda il reclutamento del personale da inquadrare in un rapporto di lavoro subordinato non riconducibile all'area dirigenziale, a tempo determinato o indeterminato, a tempo pieno o parziale, rimanendo invece disciplinato con separata regolamentazione il conferimento di incarichi di collaborazione mediante contratti di lavoro autonomo, di natura occasionale o coordinata e continuativa.

Art. 2. Principi generali.

1. Nel rispetto del richiamato art. 18 del D.L. n.112/2008, convertito nella legge 133/2008, le procedure di reclutamento adottate da CEM Ambiente si conformano ai seguenti principi generali:

- a. economicità e celerità di espletamento delle procedure;
- b. adeguata pubblicità delle procedure di selezione, che in ogni caso dovranno essere rese note almeno mediante comunicazione sul sito internet aziendale.
- c. adozione di meccanismi di selezione trasparenti ed idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in ordine alle posizioni da ricoprire garantendo nel contempo l'imparzialità delle valutazioni di merito;
- d. rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori;
- e. rispetto della disciplina prevista in materia di collocamento obbligatorio e di tutela del lavoro a favore di determinate categorie di persone (es. mobilità, disabili, etc.);
- f. rispetto della disciplina prevista per il trattamento e l'utilizzo dei dati personali ai sensi del D.Lgs. 196/2003.

Art. 3. Individuazione dei fabbisogni e delle professionalità. Programma annuale delle

assunzioni.

1. Le nuove assunzioni sono deliberate dal Consiglio di Amministrazione sulla base delle effettive necessità organizzative ed operative della società debitamente motivate in relazione alla quantità e qualità dei servizi effettuati per conto degli Enti soci.

Il programma delle assunzioni è, di norma, approvato unitamente al budget di previsione, fatte salve le eventuali integrazioni determinate da esigenze straordinarie ed imprevedibili accertate nel corso dell'esercizio. L'attuazione del programma, così come le eventuali sostituzioni che dovessero rendersi necessarie per reintegrare l'organigramma approvato dal C.d.A., spetta al Direttore Generale nell'ambito delle direttive quadro fornite dal Consiglio di Amministrazione in sede di approvazione della relativa deliberazione. Nell'ambito di tali direttive devono in ogni caso essere puntualmente specificati almeno il livello d'inquadramento ed il profilo professionale dei posti da ricoprire.

2. Le assunzioni avvengono di norma con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato. E' in ogni caso ammesso il ricorso a contratti a tempo determinato per far fronte ad esigenze temporanee ed eccezionali di carattere tecnico, organizzativo, operativo o sostitutivo, nel rispetto delle norme di legge e del contratto collettivo.

Art. 4. Modalità di reclutamento del personale.

1. L'accesso ai singoli profili professionali sia per posizioni a tempo indeterminato che a tempo determinato avviene mediante i seguenti canali di reclutamento:

a) avviso di selezione; l'avviso di selezione dovrà prevedere l'individuazione della posizione e del profilo da ricoprire, il CCNL applicato, il numero di persone ricercate, i requisiti previsti per la copertura della posizione, eventuali requisiti preferenziali, le prove di verifica eventualmente previste (colloqui, prove pratiche, etc.). L'avviso di selezione può anche essere finalizzato alla formazione di una graduatoria da cui attingere secondo necessità, anche per eventuali assunzioni a tempo determinato;

b) archivio dei *curricula*, da utilizzare a supporto degli avvisi di selezione o nei casi previsti dal successivo art. 9. L'estrapolazione,

come precisato dal successivo art. 7, punto 3, avverrà solo per i *curricula* che evidenzino il possesso dei requisiti previsti dall'avviso di selezione e che siano pervenuti nei tre mesi precedenti alla data di pubblicazione dell'avviso di cui al punto a).

2. CEM Ambiente potrà espletare tutte le fasi della selezione direttamente oppure affidare la pre-selezione ad una società di consulenza esterna di comprovata esperienza in materia di reclutamento che si avvarrà in aggiunta anche dei propri archivi. In tal caso la società di consulenza effettuerà lo screening delle candidature e presenterà a CEM Ambiente S.p.A. una rosa finale di candidati con apposita relazione dettagliata e motivata.

3. Per assunzioni a tempo indeterminato CEM Ambiente S.p.A. si impegna prioritariamente a valutare il personale che opera o ha operato in azienda negli ultimi 2 anni, con contratti a tempo determinato, purché valutati positivamente, in assenza di provvedimenti disciplinari e tenuto conto della situazione di assenteismo per malattia. Analoga procedura preferenziale potrà essere adottata, previa verifica del possesso dei requisiti indicati dal successivo art. 5, relativamente all'assunzione di personale addetto all'esecuzione di un servizio precedentemente esternalizzato o comunque affidato in appalto a ditta esterna che CEM Ambiente decida di assumere in proprio.

5. Il ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato, secondo le modalità e nei limiti temporali stabiliti dalle vigenti normative in materia, è sempre ammesso per sopperire a particolari attività di carattere ciclico o stagionale, per ragioni di carattere tecnico, organizzativo, o produttivo ovvero per la sostituzione del personale assente per una delle cause per le quali disposizioni di legge e/o di CCNL comportino la conservazione obbligatoria del posto, indipendentemente che l'aspettativa stessa sia o meno retribuita.

6. Se, per giustificate esigenze organizzative, CEM Ambiente S.p.A. dovesse scegliere la procedura di cui al punto 2) del presente articolo, l'impresa affidataria della selezione dovrà sottoscrivere apposita dichiarazione dalla quale risulti il rispetto, da parte della stessa, di tutti i principi così come sopra indicati nello svolgimento della fase selettiva.

Art. 5. Requisiti generali per il reclutamento.

1. I requisiti generali per il reclutamento sono quelli contemplati dalle vigenti norme di legge e contrattuali in materia. Nel caso di sopravvenienza di norme, i requisiti d'accesso saranno disciplinati di volta in volta direttamente nei singoli avvisi di selezione, fino a modifica del presente Regolamento.

2. Per essere assunti alle dipendenze di CEM Ambiente, salvo quanto previsto dalla vigenti disposizioni in materia di assunzioni obbligatorie, sono indispensabili i seguenti requisiti:

a) assenza di condanne penali derivanti da sentenza passata in giudicato con pena detentiva nonché assenza di procedimenti penali in corso alla data di scadenza di presentazione delle domande;

b) idoneità per la funzione attinente al posto disponibile e possesso dei requisiti psico-fisici espressamente previsti dall'avviso di selezione per determinati profili professionali;

c) possesso del titolo di studio e degli altri eventuali requisiti personali, professionali e/o titoli speciali richiesti dalla legge o precisati nell'avviso di selezione;

d) cittadinanza italiana o di un altro paese membro della Comunità Europea o possesso di regolare permesso di soggiorno per gli extracomunitari.

e) conoscenza della lingua italiana parlata e scritta.

I requisiti di cui al presente comma debbono essere posseduti alla data del termine stabilito nell'avviso di selezione per la presentazione della domanda di ammissione.

3. La partecipazione alle selezioni può essere soggetta ai limiti d'età indicati nell'avviso di selezione. Tali limiti possono essere connessi alla natura dei posti oggetto del reclutamento e delle relative mansioni. In ogni caso non potranno essere previsti limiti di età inferiori ad anni 18.

Art. 6. Pubblicità della selezione.

Per dare adeguata pubblicità alla selezione, al di fuori delle situazioni descritte nel precedente art. 4, comma 3, saranno adottate le seguenti misure:

1. L'avviso resterà pubblicato per un periodo non inferiore a 15 giorni di calendario sul sito internet dell'Azienda al link allo scopo predi-

sposto.

2. L'avviso dovrà contenere un termine, di norma non inferiore a 15 giorni dalla data di pubblicazione sul sito internet, entro cui le domande per la partecipazione alla selezione dovranno pervenire presso il competente ufficio individuato espressamente dall'avviso medesimo.

3. Eventuali ulteriori forme di pubblicità potranno essere di volta in volta individuate da CEM Ambiente S.p.A.

Art. 7. Ammissione alla selezione.

1. Le domande di ammissione alla selezione, complete delle dichiarazioni e delle informazioni richieste dall'avviso, dovranno essere corredate da un dettagliato curriculum del candidato contenente le generalità, il numero di telefono e l'indirizzo e-mail ove disponibile, i titoli di studio posseduti, l'analitica descrizione delle eventuali esperienze professionali acquisite, nonché ogni altra informazione pre-vista dall'avviso, dovranno pervenire all'ufficio protocollo di CEM Ambiente S.p.A. entro il termine di scadenza previsto dall'avviso, anche se inviate a mezzo posta.

Le stesse dovranno inoltre essere complete di una dichiarazione in ordine alle eventuali condanne penali riportate a seguito di sentenza passata in giudicato ovvero la mancanza di condanne e di procedimenti penali in corso e dell'espressa autorizzazione al trattamento, da parte di CEM Ambiente S.p.A., dei dati personali secondo il D.Lgs. 196/2003 e successive modificazioni

2. CEM Ambiente si riserva di richiedere chiarimenti e/o precisazioni sui contenuti della domanda e del curriculum così come sul possesso dei prescritti requisiti in capo ai candidati. La veridicità delle dichiarazioni formulate dai candidati potrà essere oggetto di verifica a campione a discrezione di CEM Ambiente. Saranno in ogni caso soggette a verifica le dichiarazioni ed il possesso dei requisiti relativi al soggetto selezionato per l'assunzione.

3. Saranno valutate anche le candidature spontanee protocollate e inserite in archivio nei tre mesi precedenti alla data di pubblicazione dell'avviso di selezione, i cui *curricula* siano coerenti con la posizione da ricoprire.

4. CEM Ambiente S.p.A. non assume alcuna responsabilità per la dispersione di comunica-

zioni dipendente da inesatta indicazione del recapito da parte del partecipante alla selezione, né per eventuali disguidi postali o telematici o comunque imputabili a fatto di terzi, a caso fortuito o a forza maggiore.

Art. 8. Procedura di reclutamento.

1. Il reclutamento del personale da assumere per coprire il profilo indicato nell'avviso di selezione avverrà a seguito di una procedura di selezione da svolgersi secondo le modalità indicate nel precedente art. 4, con l'obiettivo di individuare il soggetto più qualificato alla copertura del posto con riferimento alla qualificazione professionale, alle esperienze maturate nelle attività e nelle mansioni di riferimento, alle competenze specifiche del profilo da ricoprire, al grado di conoscenza delle normative di settore nonché a tutti gli ulteriori elementi dai quali sia possibile valutare la idoneità e l'attitudine del soggetto al posto ed alle mansioni da svolgere.

2. Le prove di selezione eventualmente previste dall'avviso potranno essere di diverso tipo a seconda della posizione professionale da ricercare e precisamente: colloqui individuali tecnici e/o motivazionali, test psico-attitudinali, prove orali e/o scritte, prove pratiche. Per alcune posizioni specifiche sarà possibile anche avvalersi di tecniche di valutazione del potenziale.

3. L'effettuazione delle prove selettive potrà essere limitata alla rosa di soggetti maggiormente qualificati per la posizione da ricoprire sulla base di una preliminare valutazione dei *curricula* presentati.

4. La Commissione di selezione è nominata dal Direttore Generale ed è composta, oltre che dallo stesso Direttore Generale in qualità di Presidente, da tecnici interni o esterni di comprovata esperienza e professionalità nelle materie oggetto della selezione. Qualora la commissione sia composta da soggetti in servizio presso CEM Ambiente, l'attività viene prestata a titolo gratuito. Le funzioni di segretario sono svolte dal Responsabile dell'ufficio personale od altro dipendente di CEM Ambiente avente idonei requisiti di esperienza e professionalità.

Della commissione non possono far parte i componenti del Consiglio di Amministrazione né coloro i quali ricoprono cariche politiche presso gli EE.LL. soci di CEM Ambiente S.p.A.

o che siano rappresentanti sindacali o designati dalle Confederazioni ed Organizzazioni Sindacali in genere o associazioni professionali. Non possono far parte della Commissione i componenti aventi un rapporto di parentela o affinità entro il 2° grado con i candidati.

5. La valutazione dei candidati deve essere effettuata collegialmente dalla commissione. Al termine della procedura selettiva sarà redatto un verbale contenente una relazione per sommi capi dell'andamento della procedura con riferimento al numero dei candidati selezionati, all'andamento delle prove selettive, alle valutazioni espresse con riferimento ai *curricula* ed alle prove selettive, alla graduatoria finale. La selezione di profili a basso contenuto professionale (1°, 2° e 3° livello del C.C.N.L.) con incarichi a tempo determinato, può essere effettuata direttamente dal Direttore Generale.

6. Le risultanze della selezione saranno rese note secondo le modalità di volta in volta individuate da CEM Ambiente S.p.A., anche attraverso la pubblicazione sul sito internet aziendale.

Art. 9 - Assunzioni con carattere di temporaneità ed urgenza.

1. Per motivi di urgenza, per il reclutamento di personale per esigenze temporanee e straordinarie o per sostituzioni di personale avente diritto alla conservazione del posto o in altri casi previsti dalla legge è possibile, con atto del Direttore Generale, effettuare assunzioni a tempo determinato per un periodo non superiore a 6 mesi, rinnovabili per un massimo di ulteriori 6 mesi, e per livelli contrattuali non superiori al quinto, attingendo esclusivamente dall'archivio dei *curricula* idonei al profilo ricercato o avvalendosi di contratti di somministrazione di manodopera.

Art. 10. Stage.

1. CEM Ambiente S.p.A. può stipulare convenzioni con istituti scolastici e/o con Università per ospitare giovani in stage o tirocinio formativo.

Art. 11. Lavoratori disabili.

1. CEM Ambiente S.p.A. rispetta gli obblighi di legge in materia di assunzioni di lavoratori disabili. Ai fini del rispetto della quota di riserva di cui alla L. 68/1999, art. 3. la società

assume i lavoratori disabili avvalendosi, oltre che dei canali di reclutamento di cui al punto 1) dell' art. 4 del presente regolamento, anche inoltrando apposita richiesta di avviamento agli uffici competenti ovvero attraverso la stipula delle convenzioni previste dalle leggi vigenti in materia.

Art. 13 - Assunzione in servizio: contratto individuale.

1. Al termine della procedura di reclutamento, l'assunzione del soggetto individuato per la copertura del posto - previa verifica di idoneità fisica alla mansione, così come previsto dal D.Lgs. 81/2008, sarà formalizzata mediante stipula di contratto individuale di lavoro subordinato secondo le modalità previste dall'ordinamento e nel rispetto del vigente CCNL di riferimento.

Il contratto individuale, redatto in forma scritta, riporterà di norma i seguenti contenuti essenziali: tipologia del rapporto di lavoro (tempo indeterminato / determinato, tempo pieno / part-time, etc.), data di assunzione in servizio, livello di inquadramento e profilo professionale, trattamento retributivo base ed accessorio, assegnazione organizzativa e superiore diretto, congedi e permessi spettanti, etc.

Il collocamento in organico del personale selezionato sarà preceduto da un periodo di prova della durata indicata dalla normativa contrattuale nazionale.

Art. 13 - Esclusioni.

1. Sono esclusi dalla disciplina del presente regolamento le forme di relazione tra CEM Ambiente e singole persone fisiche fondate su rapporti di volontariato individuale, regolati dalle leggi statali e regionali in materia, nonché da eventuali atti normativi attuativi.

14. Norme finali. Entrata in vigore

1. Per quanto non disciplinato dal presente Regolamento si fa riferimento alle norme di legge e contrattuali vigenti.

2. L'accesso agli atti è disciplinato dalla L. 241/1990 e successive modifiche ed integrazioni.

3. Il presente Regolamento entra in vigore a seguito dell'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione di CEM Ambiente S.p.A.