



Regolamento per il reclutamento del personale di Medio Novarese Ambiente S.p.A.

In ottemperanza all'art. 19 del D.Lgs. 11 agosto 2016 n. 175 ("Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica"), in base al quale le società a controllo pubblico stabiliscono, con propri provvedimenti, criteri e modalità per il reclutamento del personale e in osservanza

Art. 1 Oggetto e Scopo

Il presente "Regolamento per il reclutamento del personale" ("Regolamento") disciplina le procedure di reclutamento del personale dipendente adottate da Medio Novarese Ambiente S.p.A. (di seguito anche "Società").

Il Piano del fabbisogno aziendale e le procedure di reclutamento sono finalizzati ad assicurare l'ottimale perseguimento dei fini aziendali e l'erogazione del miglior servizio ambientale, nel rispetto degli obiettivi stabiliti dal contratto di servizio.

Il presente Regolamento è adottato in ottemperanza a quanto previsto dal secondo comma dell'art. 19 del D.Lgs. 11 agosto 2016 n. 175 ("Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica"), in base al quale le società a controllo pubblico stabiliscono, con propri provvedimenti, criteri e modalità per il reclutamento del personale nel rispetto dei principi, anche di derivazione europea, di trasparenza, pubblicità e imparzialità e dei principi di cui all'articolo 35, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Il Regolamento definisce dunque modalità operative, responsabilità e risorse necessarie a garantire che l'attività di reclutamento, selezione, assunzione, inserimento del personale avvengano nel rispetto dei principi di cui al successivo punto 2, nonché dei principi del Codice Etico.

Si precisa che le modalità di reclutamento disciplinate nel presente Regolamento non hanno natura di concorso pubblico ai sensi del D. Lgs 165/2001 e s.m.i. e il rapporto di lavoro del personale dipendente della Società è di tipo privatistico. Le assunzioni avvengono nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge e della contrattazione collettiva.

Lo stato giuridico-economico del personale della Società è regolato attualmente dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di categoria.

La partecipazione alle procedure di reclutamento non costituisce impegno all'assunzione da parte della Società.



Art. 2 Principi generali

Le procedure di reclutamento della Società si conformano ai seguenti principi:

- a) adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità e assicurino economicità e celerità del suo espletamento;
- b) adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei e atti ad accertare la rispondenza delle professionalità, delle capacità e delle attitudini dei candidati alle caratteristiche delle posizioni da ricoprire;
- c) composizione delle commissioni di selezione esclusivamente con componenti di provata competenza e assenza di conflitti di interesse.

Si intende per:

- Trasparenza: la possibilità per chiunque di conoscere modalità e criteri di partecipazione e valutazione, nonché gli esiti finali, a garanzia del pieno rispetto dei principi e delle regole generali del presente Regolamento.
- Pubblicità: la divulgazione degli Avvisi di selezione sul portale internet aziendale e/o su altri siti web e/o la realizzazione di altre forme di comunicazione e di pubblicità ritenute di volta in volta opportune dall'Organo Amministrativo, anche attraverso inserzioni sui giornali locali e nazionali.
- Imparzialità: l'adozione di criteri oggettivi e trasparenti all'intero procedimento selettivo, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali in relazione alle posizioni lavorative da ricoprire. Nello svolgimento delle attività di reclutamento e selezione del personale dipendente la Società garantisce le pari opportunità nell'accesso all'impiego, senza discriminazione alcuna per ragioni di genere, di nazionalità, di lingua, di religione, di opinione politica e sindacale, di orientamenti sessuali, di condizioni personali e sociali.

Art. 3 Avvio iter di reperimento del personale

Al fine di ottemperare agli adempimenti di cui all'art. 19 c.5 del Testo Unico in materia di società a partecipazione pubblica, che in sintesi prevede che *"...In corsivo le amministrazioni pubbliche socie fissano, con propri provvedimenti, obiettivi specifici, annuali e pluriennali, sul complesso delle spese di funzionamento, ivi comprese quelle per il personale, delle società controllate, ..."* l'Organo Amministrativo a fronte di esigenze di organico (riscontrate secondo il fabbisogno e le procedure endogene della Società), dispone l'avvio dell'iter di reperimento del personale.

La definizione del profilo professionale da selezionare avviene da parte dell'Organo Amministrativo su proposta del direttore generale.



Qualora si ritenga che la copertura possa essere assicurata con professionalità acquisibili dall'interno, privilegiando il personale con conoscenze e competenze affini a quelle richieste dalle posizioni da ricoprire, si opererà con procedure selettive interne.

Art. 4 Regole specifiche per le procedure di ricerca e selezione del personale

Al fine di ridurre al minimo i costi economici ed operativi, la Società prevede in un'unica soluzione le selezioni per figure professionali omogenee, ovvero si può dotare di graduatorie di personale idoneo atte a coprire i fabbisogni futuri.

Sempre nel rispetto del principio di economicità, la Società, di norma, effettua la selezione del personale direttamente con proprie strutture aziendali, ma nei casi e secondo le modalità previste dal presente Regolamento può avvalersi della collaborazione di soggetti terzi incaricati nella selezione del personale, società specializzate o professionisti esperti in materia.

Medio Novarese Ambiente S.p.A. potrà decidere di coinvolgere il soggetto terzo in una o più fasi del processo di selezione. Nel contratto stipulato con il soggetto terzo prescelto deve essere previsto l'obbligo per lo stesso di uniformarsi ai principi di imparzialità e trasparenza richiamati dal presente Regolamento, pena l'automatica risoluzione del contratto, e dovrà essere altresì previsto che al termine della procedura di selezione, il soggetto terzo rilasci una dichiarazione in merito all'autonomia, all'imparzialità ed alla trasparenza con le quali ha svolto l'incarico.

L'esito delle selezioni viene pubblicato sul sito internet aziendale.

Art. 5 Avviso pubblico di selezione

La procedura di selezione ha inizio con la pubblicazione di un avviso di selezione sul sito internet della Società per un termine non inferiore a quindici giorni e/o con altri mezzi idonei di diffusione individuati dalla Società medesima.

L'avviso di selezione deve indicare il profilo professionale ricercato e le relative mansioni, la tipologia di contratto e di inquadramento proposta nonché i requisiti di ammissione e i titoli di studio richiesti, gli eventuali titoli di preferenza.

Nell'avviso sono indicati i criteri di analisi e valutazione delle candidature, i termini e le modalità di presentazione delle domande e le eventuali prove (test psico-attitudinali e/o prove scritte e/o prove pratiche e/o prove orali) e/o



colloqui individuali tecnici e/o motivazionali richiesti ai candidati nonché ogni altra informazione o indicazione utile e/o necessaria per la procedura.

E' facoltà della Società procedere alla riapertura del termine fissato per la presentazione delle domande qualora, alla data di scadenza delle stesse, sia ritenuto insufficiente il numero di domande presentate o per altre motivate esigenze della Società medesima. E' altresì facoltà della Società prorogare il termine per la presentazione delle domande.

Art. 6 Requisiti per la partecipazione alle procedure di reclutamento

1. Possono accedere alle procedure selettive i soggetti che possiedono i seguenti requisiti:
 - a) essere cittadino italiano o appartenere ad un paese dell'Unione Europea, fatte salve le eccezioni di cui al D.P.C.M. 07.02.1994, n° 174 o di altro Stato extracomunitario nei casi previsti dalla legge in regola con la normativa nazionale sull'immigrazione (i cittadini degli Stati membri della U.E. o di altro stato extracomunitario devono avere buona conoscenza della lingua italiana);
 - b) possedere il godimento dei diritti civili e politici;
 - c) possedere idoneità psico/fisica all'impiego oggetto della presente selezione, con facoltà per la Società di esperire appositi accertamenti;
 - d) essere in posizione regolare nei confronti degli obblighi di leva per i cittadini soggetti a tale obbligo;
 - e) non essere stato interdetto/a dai pubblici uffici, nonché destituito/a o dispensato/a ovvero licenziato/a dall'impiego c/o una Pubblica Amministrazione, ovvero non essere stato dichiarato/a decaduto/a da un impiego statale a seguito dell'accertamento che l'impiego stesso è stato conseguito mediante la produzione di documenti falsi o viziati da invalidità;
 - f) non essere stato/a in un precedente rapporto di lavoro con Medio Novarese Ambiente S.p.A. o con altra impresa, ente, organismo, società pubblica e/o privata operante nel medesimo settore merceologico della Medio Novarese Ambiente S.p.A. licenziato/a per giusta causa;
 - g) non essere coinvolto in alcun procedimento amministrativo o giudiziario previsto dal d.lgs 231/01 e s.m.i.;
 - h) il candidato dovrà indicare se ha riportato condanne penali a pena detentiva per reati anche se pronunciate ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 444 c.p.p., affinché la Società possa valutarne l'incidenza sul possesso dei requisiti per la partecipazione alla procedura di selezione in relazione alle mansioni che saranno attribuite, in caso di assunzione, al



- candidato, salvo, nel caso, sia intervenuto provvedimento di riabilitazione ovvero declaratoria di estinzione del reato;
- i) non essere oggetto di provvedimenti di prevenzione o di sicurezza o di altre misure cautelari personali; non essere in stato di interdizione e/o inabilitazione, non essere sottoposto a procedimento di amministrazione di sostegno;
 - j) avere l'età minima richiesta dalla legge per lo svolgimento della prestazione di lavoro;
 - k) avere titoli di studio e/o eventuali altri requisiti richiesti per l'accesso;
 - l) avere gli ulteriori requisiti indicati nell'avviso di selezione;

I requisiti devono essere posseduti alla data di scadenza del termine stabilito nell'avviso di selezione per la presentazione delle relative domande.

Art. 7 Esiti della selezione

Gli esiti della selezione sono resi noti secondo i termini e le modalità disciplinate nell'avviso di selezione, nel rispetto delle disposizioni in merito alla privacy. Eventuali comunicazioni potranno essere effettuate tramite mail e/o invio messaggio con telefono cellulare nella fascia oraria di apertura di Medio Novarese Ambiente S.p.A.

È facoltà della Società costituire una graduatoria dei candidati valutati idonei cui fare riferimento in caso di mancata copertura della posizione offerta per rinuncia o forza maggiore da parte dei soggetti già selezionati o nel caso di necessità di assunzione di personale avente caratteristiche simili a quelle per le quali la selezione era stata avviata. La graduatoria ha validità massima 3 anni e sarà di volta in volta aggiornata in caso di attingimento alla medesima e scorrimento.

Art. 8 Commissione di valutazione e adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti

La selezione delle candidature è affidata ad una Commissione di valutazione (di seguito "Commissione"), composta da almeno tre membri, nominata dall'Organo Amministrativo prima della scadenza del termine di presentazione delle candidature. Ciascun membro della Commissione deve garantire imparzialità e dichiarare l'assenza di conflitti d'interesse reali o potenziali dopo aver visionato l'elenco dei candidati. In caso di conflitti rilevati, il membro viene sostituito o vengono adottate le necessarie misure correttive.

I componenti della Commissione possono essere scelti tra:



- dipendenti della Società e/o funzionari dell'Ente Locale che esercita il controllo azionario sulla Società;
- docenti universitari e/o professionisti esterni alla Società particolarmente esperti nelle materie oggetto di prova.

Non possono essere componenti della Commissione, i componenti dell'organo di direzione politica, coloro che ricoprono cariche politiche o siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali. Ai fini di garantire imparzialità la Commissione individua criteri oggettivi e trasparenti di verifica dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire ricorrendo, ove opportuno, all'ausilio di sistemi automatizzati, diretti anche a realizzare forme di preselezione, definisce i criteri di valutazione delle prove selettive e il peso attribuito a ciascuna di esse, prima dell'avvio delle procedure selettive. Al termine di ogni fase della selezione (ad es. analisi CV, prove preselettive, prove scritte, prove pratiche, colloqui di selezione) la Commissione redige un verbale che sintetizza le valutazioni effettuate e le motivazioni delle scelte operate. Gli esiti delle fasi di selezione vengono pubblicati nel rispetto della riservatezza dei dati personali dei candidati.

Art. 9 Agenzie di lavoro

Le procedure di selezione possono essere affidate anche ad agenzie di lavoro esterne specializzate nell'attività di reclutamento.

L'attività dell'agenzia di lavoro deve rispettare i principi di cui al presente Regolamento.

La Società si riserva la facoltà di indicare all'agenzia, quale esperto, un proprio dipendente per la valutazione dei requisiti di competenza professionale dei candidati e/o può riservarsi la valutazione finale dei soggetti selezionati dall'agenzia stessa.

Art. 10 Assunzione

L'assunzione in servizio avviene con contratto individuale di lavoro subordinato a tempo pieno o parziale secondo le forme contrattuali di impiego previste dall'ordinamento e nel rispetto del contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria.

Il contratto a tempo determinato, che prevede l'apposizione di un termine di durata, potrà essere prorogato secondo i termini di legge.

Il mancato possesso dei requisiti prescritti nell'avviso di selezione, al momento della costituzione del rapporto individuale di lavoro, costituisce motivo giustificato per la mancata sottoscrizione del contratto da parte della



Società. Trovano altresì applicazione le norme di legge in materia di inconfiribilità e incompatibilità, sia al momento della costituzione del rapporto di lavoro che nel corso del suo svolgimento.

Il collocamento in organico del personale selezionato è preceduto, qualora sia previsto nell'avviso di selezione, da un periodo di prova della durata indicata nell'avviso medesimo.

Art. 11 Trattamento dei dati

I dati e le informazioni che la Società riceve dai candidati in occasione delle procedure di selezione o, comunque, ai fini dell'assunzione sono trattati nel rispetto di quanto previsto dal decreto legislativo 30 giugno 2003 n. 196 e delle disposizioni del Regolamento Europeo 679/2016.

Art. 12 Norme finali e di rinvio

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

Art. 13 Entrata in vigore

Il presente Regolamento entra in vigore a seguito di apposita deliberazione dell'Amministratore Unico e sarà pubblicato sul portale aziendale al link "Amministrazione Trasparente" del sito.