

## REGOLAMENTO PER LE ASSUNZIONI DEL PERSONALE

APPROVATO CON DELIBERA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE IN  
DATA 30.01.2018

ESAMINATO DAL COMITATO DEL CONTROLLO ANALOGO E CONGIUNTO IN  
DATA 13.02.2018



## INDICE

PREMESSA .....	3
ART. 1 PRINCIPI GENERALI.....	3
ART. 2 CAMPO DI APPLICAZIONE.....	4
ART. 3 PROGRAMMAZIONE DELLE ATTIVITA' DI RICERCA E SELEZIONE DEL PERSONALE.....	4
ART. 4 RECLUTAMENTO DEL PERSONALE.....	4
ART. 5 PROCEDURA DI RECLUTAMENTO .....	5
ART. 6 COMMISSIONI VALUTATRICI PER LA PROCEDURA DI SELEZIONE .....	6
ART.7 SOCIETA' ESTERNE DI SELEZIONE .....	6
ART. 8 REQUISITI NECESSARI DI PARTECIPAZIONE .....	7
ART.9 PUBBLICITA' E TRASPARENZA DELLE SELEZIONI .....	7
ART.10 DIVULGAZIONE AVVISO DI SELEZIONE.....	8
ARTICOLO 11 RIAPERTURA DEI TERMINI .....	8
ART.12 ASSUNZIONE DEL PERSONALE .....	8
ART.13 PRINCIPI GENERALI E RISPETTO DELLE NORMATIVE VIGENTI.....	9
ART. 14 DISCIPLINA TRANSITORIA.....	9
ART. 15 STABILIZZAZIONE CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO .....	10
ART. 16 PROGRESSIONI DI CARRIERA .....	10
ART.17 NORMA DI RINVIO .....	10
ART.18 ENTRATA IN VIGORE.....	10



## **PREMESSA**

Il presente Regolamento disciplina le procedure di selezione del personale dipendente adottate da aea srl (nel seguito aea). Le assunzioni del personale di aea sono effettuate sulla base delle esigenze organizzative della stessa Società, nell'ambito delle strategie e linee di sviluppo in materia di personale definite dagli organi sociali, tenendo anche conto della previsione di costo derivante dai piani di assunzione.

Le assunzioni avvengono nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge e della contrattazione collettiva.

Il presente Regolamento è adottato ai sensi e per gli effetti dell'art. 19 del D. Lgs 175/2016 e smi, che recita: " (...) 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. (...) "

In virtù della norma innanzi citata, inoltre, ai rapporti di lavoro dei dipendenti delle società a controllo pubblico si applicano le disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile, dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, secondo quanto previsto dalla normativa vigente e dai contratti collettivi. Lo stato giuridico-economico del personale di aea è regolato dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro "FISE" e dall'Accordo di armonizzazione contrattuale sottoscritto in data 14 dicembre 2017.

## **ART. 1 PRINCIPI GENERALI**

Le procedure di selezione del personale di aea si conformano ai principi individuati dall'art. 35 co 3° Dlgs 165/2001 e, segnatamente:

- 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 ed atti ad accertare la rispondenza delle professionalità, delle capacità e delle attitudini dei candidati alle caratteristiche delle posizioni da ricoprire;
- c) rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori;
- d) composizione delle commissioni esclusivamente con esperti di provata competenza nelle materie di selezione.

Nello svolgimento delle attività di reclutamento e selezione del personale dipendente secondo i criteri riportati al comma c, aea garantisce le pari opportunità nell'accesso all'impiego, senza discriminazione alcuna per ragioni di genere (L. n. 125/1991), di nazionalità, di religione, di opinione politica e sindacale, di condizioni personali e sociali. aea opera altresì nel rispetto dei principi dettati dal D. Lgs n. 196/2003 e s.m.i. in



materia di trattamento dei dati personali e misure minime di sicurezza.

#### **ART. 2 CAMPO DI APPLICAZIONE**

Il presente regolamento stabilisce i requisiti, i criteri e le modalità generali di reclutamento del personale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ed a tempo determinato. Il presente regolamento non si applica nel caso di cessioni di contratto di lavoro o di procedure di assunzione comunque conseguenti ad accordi di natura societaria, quali ad esempio, l'acquisto, il conferimento, il trasferimento di rami d'azienda.

#### **ART. 3 PROGRAMMAZIONE DELLE ATTIVITA' DI RICERCA E SELEZIONE DEL PERSONALE**

In applicazione dell'art. 19 co 5 ° D. lgs 175/2016, i soci fissano, con propri provvedimenti, obiettivi specifici, annuali e pluriennali, sul complesso delle spese di funzionamento, ivi comprese quelle per il personale.

#### **ART. 4 RECLUTAMENTO DEL PERSONALE**

1. Il reclutamento del personale dipendente avviene attraverso avviso pubblico con procedure comparative selettive che si svolgono pubblicamente mediante le quali si accertano, secondo principi meritocratici, la professionalità, la capacità e le attitudini richieste per la tipologia di posizione da ricoprire. La selezione è affidata ad una Commissione nominata dalla società secondo criteri e modalità che saranno di seguito specificati. La selezione consiste nella valutazione di titoli, titoli e colloqui e/o test teorico pratici. La selezione e la ricerca del personale potranno essere affidate anche ad un Agenzia specializzata, opportunamente individuata, con una procedura conforme alle normative vigenti.

aea procede al reclutamento del personale dipendente con la procedura di cui all'art. 5) che segue oppure, mediante Agenzie esterne di cui all'art. 7) del presente regolamento;

2. In casi di comprovata ed effettiva necessità e urgenza in cui non sia materialmente possibile provvedere all'individuazione e selezione dei candidati secondo le procedure sopra descritte, per far fronte a sopravvenute esigenze tecniche, produttive, organizzative o sostitutive di durata determinata o determinabile, aea si riserva la facoltà di provvedere al reclutamento di personale con chiamata diretta attraverso la stipulazione di contratti a tempo determinato, ai sensi della normativa vigente.

In tal caso la Società provvederà a scegliere il candidato a seguito di valutazione comparativa dei curricula in suo possesso, corrispondenti con il profilo della mansione richiesta, valutando anche eventuali rapporti di lavoro o collaborazione precedentemente



intercorsi.

A tal fine la Società provvederà a conservare, per un periodo minimo di 36 mesi e nel rispetto del D.Lgs. n. 196/2003, i curricula e le domande di assunzione o collaborazione ad essa pervenute. Sono salve in ogni caso le procedure per le assunzioni in base a norme di legge speciali quali ad esempio la legge n. 68/1999 e succ. mod. (personale categorie protette), la legge 407/1990 (assunzione di particolari categorie con sgravi contributivi), la legge 468/1997 e succ. mod. (lavoratori socialmente utili). Per tali categorie si procederà in conformità alle specifiche disposizioni di legge.

#### **ART. 5 PROCEDURA DI RECLUTAMENTO**

1. Le assunzioni alle dipendenze della società, sono effettuate previo espletamento di selezioni finalizzate all'individuazione di candidati in possesso di requisiti, conoscenze, competenze ed attitudini più rispondenti alle esigenze delle singole posizioni lavorative da ricoprire.
2. Le selezioni vengono effettuate previa divulgazione di avvisi i cui contenuti sono specificati all' articolo 9);
3. La valutazione dei candidati viene effettuata da commissioni valutatrici di cui al successivo articolo 6) sulla base di:
  - a) Esame dei curricula e della documentazione richiesta nell'avviso a seguito del quale viene redatta una graduatoria dei candidati da ammettere alle successive fasi di selezione, ove previste;
  - b) Eventuale colloquio finalizzato alla valutazione delle attitudini e delle conoscenze personali;
  - c) Eventuale prova scritta e/o pratica per la verifica delle nozioni e capacità dei candidati all'effettuazione di specifiche prestazioni lavorative o per la verifica del livello di qualificazione o specializzazione richiesto per la posizione.

Ferma restando la possibilità di esperire selezioni esclusivamente per titoli e per colloquio attitudinale, le prove possono consistere in prove orali, test, quesiti, elaborazioni grafiche, nell'utilizzo di strumentazioni o macchine di altro genere inerenti le mansioni, in simulazioni di interventi in situazioni definite, in sperimentazioni lavorative. Tutte le prove si svolgono in lingua italiana. La tipologia delle prove è individuata con riferimento alle singole posizioni ricercate ed è pubblicata negli avvisi di selezione. I criteri di valutazione delle prove sono predeterminati a monte della selezione. La valutazione finale di ciascun candidato viene effettuata dalla Commissione sulla base delle valutazioni delle singole fasi dell'iter selettivo. A conclusione di tutte le fasi della selezione, la Società procederà alla pubblicazione sul sito internet dei candidati idonei.



## **ART. 6 COMMISSIONI VALUTATRICI PER LA PROCEDURA DI SELEZIONE**

1. Le commissioni valutatrici, sono composte da dipendenti di aea nominati dalla Società. Nel caso di ricerca di figure professionali con specifiche ed alte qualifiche potranno far parte della commissione esperti esterni con comprovata esperienza nelle materie attinenti la posizione lavorativa oggetto di selezione.
2. Nell'ambito di quanto sopra possono far parte delle commissioni valutatrici:
  - Dipendenti di aea con significativo ruolo organizzativo;
  - Docenti (per ricerca di figure professionali con specifiche e alte qualifiche);
  - Esperti esterni (per ricerca di figure professionali con specifiche e alte qualifiche).
3. Non possono far parte della commissione valutatrice, i componenti del Consiglio di Amministrazione, quelli del Collegio Sindacale e i componenti del Controllo Analogico. Le commissioni esprimono la valutazione sulla base di quanto definito nell'avviso pubblico, mediante l'assegnazione di un voto; la valutazione complessiva delle singole fasi della selezione viene espressa sulla base della media dei voti assegnati.
4. Ciascun membro della Commissione all'atto dell'accettazione della nomina dovrà dichiarare di non avere rapporti di parentela (fino al terzo grado), affinità o comunque di non trovarsi in una situazione di conflitto di interessi con nessuno dei candidati. Qualora dovesse ricorrere l'esistenza di tale impedimento e/o nel caso di perdurante inadempimento da parte degli stessi all'assolvimento dell'attività, si procederà alla nomina di un nuovo membro in sostituzione.
5. La commissione valutatrice viene nominata con Determina dell'Amministratore Delegato ed è composta da tre membri compreso il Presidente. Potrà procedersi alla nomina di un segretario scelto tra i dipendenti aziendali, il quale elabora i verbali delle sedute della commissione, ma non partecipa all'attribuzione di punteggio in favore dei concorrenti. Ai fini della determinazione del compenso spettante ai commissari di concorso si richiamano integralmente le previsioni contenute nelle normative di settore, ove esistenti.

## **ART.7 SOCIETA' ESTERNE DI SELEZIONE**

La Società potrà avvalersi di Agenzie specializzate nella selezione del personale, con procedure che garantiscono l'imparzialità e la trasparenza della scelta. Nei contratti stipulati con la ditta prescelta deve essere previsto:

- ❖ l'obbligo per la società prescelta di uniformarsi ai principi di imparzialità, pubblicità e trasparenza richiamati dall'art. 19 D. Lgs. 175/2016;
- ❖ l'obbligo di utilizzare le più aggiornate ed oggettive metodiche di valutazione per l'accertamento delle conoscenze e capacità tecniche, professionali e gestionali, nonché delle attitudini personali dei candidati;



- ❖ l'obbligo di osservare le vigenti normative applicabili per la selezione del personale di aea e di rispettare il presente regolamento, fatti salvi successivi aggiornamenti normativi.

La società prescelta al termine della selezione rilascerà una dichiarazione in merito all'autonomia, alla imparzialità ed alla trasparenza con la quale ha svolto l'incarico.

### **ART. 8 REQUISITI NECESSARI DI PARTECIPAZIONE**

Potranno accedere alle selezioni i soggetti che possiedono i seguenti requisiti:

- cittadinanza italiana oppure cittadinanza di stato membro dell'Unione Europea (U.E.); oppure cittadinanza di uno stato extra U.E. con permesso di soggiorno per soggiornanti di lungo periodo o titolari dello status di rifugiato o dello status di protezione sussidiaria ai sensi delle vigenti norme di legge;
- godimento dei diritti civili e politici;
- inesistenza di condanne penali o stato di interdizione o di provvedimenti di prevenzione o altre misure;
- età non inferiore a 18 anni;
- posizione regolare nei confronti degli obblighi di leva e degli obblighi di servizio militare per i candidati di sesso maschile nati prima del 31 dicembre 1985;
- titoli di studio e/o eventuali altri requisiti richiesti per l'accesso a ciascun profilo professionale;
- ulteriori e/o diversi titoli e requisiti espressamente specificati nel bando o avviso di selezione.

### **ART.9 PUBBLICITA' E TRASPARENZA DELLE SELEZIONI**

L'avviso di selezione deve contenere:

- Il profilo professionale oggetto della selezione con una sommaria descrizione della posizione, delle competenze e delle attitudini richieste;
- Il numero delle posizioni da ricoprire;
- I requisiti di ammissione ed esclusione dei candidati;
- Eventuali titoli preferenziali e/o di precedenza;
- Le modalità di svolgimento della selezione, con specifica indicazione delle prove, laddove previste dall'avviso di selezione, ovvero degli elementi curriculari richiesti;
- Il C.C.N.L. applicato;
- Il livello di inquadramento;
- le modalità e il termine perentorio di presentazione della domanda;
- l'indicazione della documentazione da allegare
- la richiesta di autorizzazione al trattamento dei dati personali;



- k) luogo data ed ora della selezione;
- l) l'indicazione del Referente della procedura di selezione.

L'avviso deve essere corredato dal fac-simile della domanda di partecipazione.

### **ART.10 DIVULGAZIONE AVVISO DI SELEZIONE**

Ogni procedura rivolta alla copertura di una esigenza di personale avviene previa pubblicazione di idoneo avviso sul sito internet della aea s.r.l. . L'estratto dell'avviso viene inviato ai fini della pubblicazione ai Soci. L'approvazione dell'avviso avviene tramite delibera del Consiglio di Amministrazione della società. L'avviso di selezione deve essere pubblicato almeno quindici giorni calendariali prima della scadenza del termine per la presentazione delle domande. I colloqui e test di selezione avverranno in seduta pubblica presso la sede identificata nell'Avviso.

### **ARTICOLO 11 RIAPERTURA DEI TERMINI**

Il Consiglio di Amministrazione può riaprire i termini inizialmente previsti nell'avviso di selezione, per motivi di pubblico interesse. Il provvedimento di proroga o di riapertura dei termini deve essere reso pubblico con le stesse modalità previste per l'avviso di selezione. In tali ipotesi restano valide le domande già presentate.

In presenza di motivate esigenze di pubblico interesse della Società, l'avviso di selezione può essere revocato o annullato dal Consiglio di Amministrazione.

### **ART.12 ASSUNZIONE DEL PERSONALE**

1. Le assunzioni del personale sono effettuate sulla base della vigente normativa nonché di quanto dettagliato nel presente regolamento;
2. Le assunzioni sono effettuate sulla base delle risultanze finali ed in conformità a quanto previsto nell'avviso di selezione;
3. L'assunzione di personale avviene con contratto di lavoro subordinato a tempo pieno o parziale, determinato o indeterminato, secondo quanto previsto dalla vigente normativa e nel rispetto del CCNL FISE. Il periodo di prova per il collocamento in organico avverrà nel rispetto del CCNL e della vigente normativa;
4. Prima dell'assunzione, il candidato dovrà comprovare il possesso dei titoli/requisiti autocertificati ai fini della partecipazione alla selezione e presentare tutta la documentazione richiesta dalla società, ivi compresi il certificato del casellario giudiziario e quello dei carichi pendenti non anteriore a sei mesi.
5. L'ingresso in graduatoria non costituisce obbligo per la società di procedere alla assunzione.
6. Le graduatorie restano valide per 12 mesi, eventualmente prorogabili, dalla data



della loro pubblicazione; potranno essere utilizzate da AeA srl per procedere alla eventuale assunzione di altro personale, nell'ambito di categorie e profili omogenei a quelli selezionati per fronteggiare esigenze analoghe. aea srl potrà attingere alle graduatorie, mediante scorrimento delle medesime.

aea srl si riserva la possibilità, in caso di assunzioni all'esito dello scorrimento delle graduatorie, di assegnare livelli anche inferiori a quelli indicati nella selezione, in ragione delle mansioni che saranno effettivamente assegnate. In caso di rifiuto da parte del chiamato in virtù dello scorrimento della graduatoria, lo stesso sarà posto fuori dalla graduatoria medesima.

### **ART.13 PRINCIPI GENERALI E RISPETTO DELLE NORMATIVE VIGENTI**

1. aea garantisce il rispetto delle norme di Legge in materia di lavoro e assunzione del personale;
2. aea garantisce pari opportunità nell'accesso all'impiego, senza alcuna discriminazione di genere, etnia, nazionalità, lingua, religione, opinioni politiche, ceto, condizioni personali e sociali nel rispetto della politica aziendale e delle vigenti normative;
3. aea assicura il rispetto della normativa a tutela dei lavoratori aventi diritto all'avviamento obbligatorio, garantendo loro il necessario supporto ai fini di un pieno e gratificante svolgimento dell'attività lavorativa; le assunzioni dei soggetti di cui alla Legge 12 marzo 1999, n. 68 avvengono per chiamata degli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi della vigente normativa, previa verifica della compatibilità della invalidità con le mansioni da svolgere. Per il coniuge superstite e per i figli del personale delle Forze armate, delle Forze dell'ordine, del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e del personale della Polizia municipale deceduto nell'espletamento del servizio, nonché delle vittime di terrorismo e della criminalità organizzata di cui la Legge 13 agosto 1980, n. 466, e ss.mm.ii., tali assunzioni avvengono per chiamata diretta nominale;
4. aea assicura il rispetto delle riserve previste dalla vigente normativa.

### **ART. 14 DISCIPLINA TRANSITORIA**

Assunzioni a tempo indeterminato fino al 30 giugno 2018

A far data dal 23 dicembre 2017, data di pubblicazione del decreto del Ministero Del Lavoro e Delle Politiche Sociali del 9 novembre 2017 e fino al 30 giugno 2018, la società non procederà a nuove assunzioni a tempo indeterminato se non attingendo dagli elenchi dei lavoratori eccedenti, mediante le funzionalità di ricerca messe a disposizione dall'apposita sezione del sito istituzionale dell'ANPAL, nell'ambito del sistema informativo unitario. Ove insorgesse la necessità di assumere a tempo indeterminato lavoratori con profilo professionale infungibile in relazione alle specifiche competenze richieste, non



individuabili tra i lavoratori iscritti negli elenchi, si procederà chiedendo apposita autorizzazione ad assumere senza attingere dagli elenchi all'Ente che gestisce gli elenchi medesimi.

#### **ART. 15 STABILIZZAZIONE CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO**

La società potrà procedere alla stabilizzazione del personale già assunto a tempo determinato per almeno 12 mesi, anche non continuativi, mediante procedura di selezione riservata, in osservanza del presente regolamento.

#### **ART. 16 PROGRESSIONI DI CARRIERA**

Le progressioni verticali consistono in un passaggio da un livello di inquadramento contrattuale ad uno superiore. Questo tipo di progressione nasce dall'esigenza di coprire posti vacanti (per motivi attinenti a pensionamenti, licenziamenti, dimissioni etc.) ovvero per la necessità di coprire determinati ruoli professionali in seguito a mutamenti organizzativi o ad altre comprovate esigenze aziendali o al fine di valorizzare le professionalità interne alla società.

In tali circostanze, l'Amministratore Delegato può proporre al Consiglio di Amministrazione una procedura di selezione interna per la progressione di carriera verticale, riservata al personale assunto a tempo indeterminato.

Il Consiglio di Amministrazione valutata la proposta formulata dall'Amministratore Delegato, delibera di conseguenza. I meccanismi di pubblicità della selezione interna prevedono l'affissione della notizia di avvio della procedura di selezione nella bacheca aziendale per almeno quindici giorni calendariali prima della selezione.

La selezione avverrà mediante una commissione che provvederà a valutare: il possesso dei titoli di studio, i medesimi che sarebbero stati richiesti per l'accesso dall'esterno, la conoscenza e la capacità, da parte dei candidati, di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti. Saranno altresì valutate: l'attività svolta per la società ed i risultati conseguiti.

E' fatto salvo il procedimento di adeguamento delle mansioni ai sensi e per gli effetti dell'art. 2103 cc.

#### **ART.17 NORMA DI RINVIO**

Per tutto quanto non previsto e disciplinato dal regolamento si rimanda alla normativa applicabile.

#### **ART.18 ENTRATA IN VIGORE**

Il presente regolamento entra in vigore il giorno successivo alla pubblicazione, previa



approvazione del Consiglio di Amministrazione ed esame del Comitato per il Controllo Analogico e Congiunto; deve essere osservato dall'Amministratore Delegato che lo attua attraverso la delega appositamente conferita dal C. di A. ed in osservanza del Regolamento del Comitato per il Controllo Analogico e Congiunto.

Eventuali modifiche ed integrazioni al presente verranno pubblicate e pubblicizzate sul sito internet aziendale.

2. Il presente regolamento viene pubblicato sul sito internet di aea e sui siti dei soci
3. Il presente Regolamento Aziendale annulla e sostituisce quello emesso in data 06.10.2016.

