



ambiente energia territorio S.p.A.



EN ISO 9001 Certificate Nr. 20100928044
EN ISO 14001 Certificate Nr. 20104020644
ISO 45001 Certificate Nr. 20116193005

Regolamento per il reclutamento del personale

Indice

Articolo 1 – Oggetto

Articolo 2 – Obiettivi

Articolo 3 – Ambito di applicazione ed esclusioni

Articolo 4 – Principi generali

Articolo 5 – Programmazione dell'attività di ricerca e selezione

Articolo 6 – Requisiti d'accesso

Articolo 7 – Modalità di reclutamento

Articolo 8 – Chiamata diretta e procedura semplificata

**Articolo 9 – Selezione specialistica mediante ricorso ad agenzie di somministrazione lavoro
e società di selezione del personale**

Articolo 10 – Selezione pubblica

Articolo 11 – Convocazione dei candidati

Articolo 12 – Pre-selezione e soglie di sbarramento

Articolo 13 – Esito delle selezioni

Articolo 14 – Comunicazioni

Articolo 15 – Assunzione in servizio

Articolo 16 – Attività di controllo

Articolo 17 – Dati personali

Articolo 18 – Formazione permanente del personale

Articolo 19 – Tracciabilità

Articolo 20 – Disposizioni finali



ambiente energia territorio S.p.A.



EN ISO 9001 Certificate No. 20169920044
EN ISO 14001 Certificate No. 20164920044
ISO 45001 Certificate No. 2016193006

Articolo 1 – Oggetto

Il presente “Regolamento per l’assunzione del personale” (di seguito, “Regolamento”) individua i principi, le regole, i criteri e le modalità procedurali generali cui la Società Ambi.En.TE. S.p.A. (di seguito anche AET) intende attenersi nella ricerca, selezione ed inserimento di personale, valorizzando alcuni principi condivisi che permettano di contemperare il più possibile tanto le esigenze della produttività e dell’efficienza, quanto gli interessi pubblici sottesi alla vigente normativa in materia.

Il presente Regolamento è adottato da AET in ottemperanza a quanto previsto dall’art. 19 del D.Lgs. 11 agosto 2016 n. 175 e s.m.i. (recante “Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica”), nel rispetto dei principi fondamentali vigenti in materia di reclutamento del personale dettato dall’art. 35, comma 3 del D.Lgs. 165/2001.

Il presente Regolamento mira altresì a dare specifica attuazione anche a quanto previsto dal Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001 e s.m.i., adottato da AET.

Il presente Regolamento persegue altresì la finalità di dare attuazione alla vigente disciplina in materia di anticorruzione e segnatamente le Linee guida ANAC per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici, nelle parti specificatamente dedicate al reclutamento del personale.

Articolo 2 – Obiettivi

Alla stregua del quadro normativo e regolamentare sopra richiamato, il presente Regolamento mira al perseguimento degli obiettivi di seguito indicati:

- a) adeguata pubblicità della procedura di selezione e dei criteri di reclutamento;
- b) criteri e modalità di reclutamento atti ad assicurare l’imparzialità, la trasparenza e l’oggettività delle procedure di selezione, garantendo al contempo l’economicità e la celerità dell’espletamento di dette procedure;



- c) adozione di meccanismi di selezione oggettivi e trasparenti, idonei a consentire la verifica del possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;
- d) rispetto di pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici;
- e) rispetto del principio di non discriminazione per ragioni legate alla razza, all'appartenenza etnica e territoriale, alla religione, alle convinzioni personali, agli handicap, all'età, all'orientamento sessuale, alle opinioni politiche, alle condizioni personali e/o sociali;
- f) rispetto del principio della responsabilità sociale a cui l'azienda si ispira;
- g) rispetto della normativa per l'assunzione di personale appartenente alle categorie protette ex lege;
- h) rispetto della disciplina in materia di utilizzo e trattamento dei dati personali nonché rispetto del divieto di indagine sulle opinioni politiche e/o sindacali o su fatti non rilevanti ai fini della valutazione della capacità del lavoratore.

Articolo 3 – Ambito di applicazione ed esclusioni

Il presente Regolamento stabilisce i requisiti essenziali, i criteri e le modalità generali di reclutamento del personale:

- a) con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato;
- b) con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato che, per far fronte ad attività produttive e/o esigenze temporanee, avranno la durata massima prevista per legge.

Sono esclusi dall'ambito di applicazione del presente Regolamento:

- a) i contratti di collaborazione e/o consulenza ammissibili secondo la vigente normativa;
- b) la selezione di soggetti diretti all'inserimento in Società con progetti di tirocinio formativo e di orientamento.
- c) l'utilizzo di processi di mobilità tra società a controllo pubblico o da altre amministrazioni pubbliche, nonché per comando / distacco / interscambio / assunzione diretta di personale



ambiente energia territorio S.p.A.



EN ISO 9001 Certificato Nr. 201100920044
EN ISO 14001 Certificato Nr. 201104920044
ISO 45001 Certificato Nr. 201161620096

già alle dipendenze della P.A., anche mediante collocamento temporaneo in aspettativa e/o fuori ruolo presso l'Amministrazione di provenienza;

Articolo 4 – Principi generali

Nei limiti di quanto programmato e preventivato dalle strutture aziendali a ciò preposte, AET ricorre al mercato esterno del lavoro solo qualora le risorse presenti in azienda risultino non sufficienti e/o adeguate alle diverse articolazioni dell'attività da svolgere, favorendo ove possibile la crescita professionale del personale già occupato.

A tal fine AET persegue il costante miglioramento e l'aggiornamento delle competenze professionali aziendali, la valorizzazione delle risorse umane e la qualità delle prestazioni rese, predisponendo strumenti di valutazione delle risorse impiegate in azienda e di analisi dei carichi di lavoro in ordine a possibili coperture dei fabbisogni tramite mobilità interna, sia orizzontale che verticale.

Compatibilmente con le esigenze di flessibilità e con le necessità organizzative ed economiche, AET favorisce la stabilizzazione del rapporto di lavoro.

Il reclutamento del personale avviene – nel rispetto del presente Regolamento – attraverso procedure selettive comparative che accertino, secondo criteri meritocratici, il possesso delle professionalità e delle capacità ed attitudini richieste per la posizione lavorativa da ricoprire.

Articolo 5 – Programmazione dell'attività di ricerca e selezione

L'organo amministrativo di AET o un suo delegato – sulla base delle richieste motivate proveniente dal DG, con indicazione dei requisiti di professionalità richiesti in relazione alle mansioni e attività da svolgere – definisce nei termini di legge il fabbisogno di risorse umane della Società, promuovendo l'adeguata copertura dell'organico, in funzione del turn over e delle esigenze di nuove risorse.

Ai fini dell'elaborazione del Piano delle Assunzioni, il DG valuta la coerenza e la congruità



anche in relazione al budget stanziato dalla Società per gli inserimenti di nuovo personale.

Il Piano ove ne ricorrano le condizioni e secondo le valutazioni dell'organo amministrativo può assumere un orizzonte temporale superiore fino ad un massimo di quattro anni, fermo restando le eventuali successive modifiche anche di anno in anno.

L'organo amministrativo approva un Piano nel quale vengono indicati:

- a) il numero delle posizioni vacanti, distinte per posizione organizzativa, tipologia del contratto di assunzione e livello di inquadramento;
- b) il ruolo, le qualifiche, e le relative skills, competenze, titoli di studio, esperienze professionali, abilità e competenze richieste;
- c) il costo presunto per ogni tipo di unità lavorativa e il costo complessivo.

Nel caso nuove esigenze dovessero comportare la necessità di modifiche in corso d'anno al Piano, l'organo amministrativo provvede all'approvazione delle relative modifiche e integrazioni.

È ammissibile anche in difetto della preventiva programmazione, il ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato e/o flessibile, secondo le modalità e nei limiti temporali previsti dalle vigenti normative in materia, ivi incluso il ricorso alla somministrazione lavoro, qualora ciò si renda necessario per fronteggiare:

- a) particolari periodi di incremento di lavoro di carattere temporaneo e comunque non prevedibili e/o programmabili entro il termine massimo di legge;
- b) particolari attività o funzioni nuove e temporanee, non prevedibili e/o programmabili entro il termine massimo di legge;
- c) sostituzione di personale assente (a titolo esemplificativo, per maternità, lunghi periodi di malattia, infortuni) per i quali la legge o il contratto collettivo applicato prevede la conservazione obbligatoria del posto.



ambiente energia territorio S.p.A.



EN ISO 9001 Certificato Nr. 2010926044
EN ISO 14001 Certificato Nr. 20104920044
ISO 45001 Certificato Nr. 20116193006

Articolo 6 – Requisiti d'accesso

I requisiti per ottenere l'ammissione alla selezione devono essere posseduti alla data della presentazione della domanda da parte del candidato ovvero di accettazione della chiamata (nell'ipotesi di chiamata di diretta).

In ogni caso i requisiti per la partecipazione devono essere conservati fino al momento dell'inserimento in azienda, costituendo anche requisiti per l'assunzione.

I singoli avvisi di selezione indicano, oltre ai requisiti di accesso eventualmente contemplati dalla normativa vigente, anche gli eventuali, ulteriori e specifici requisiti (particolari titoli di studio e/o esperienze lavorative) correlati ai profili da ricoprire e ritenuti necessari per qualificare l'oggettiva professionalità dei soggetti da selezionare in relazione ai profili stessi.

In ogni caso si prevede sin d'ora che potranno accedere alla selezione per il reclutamento del personale, i soggetti che possiedono i seguenti requisiti essenziali:

- a) cittadinanza italiana o di uno degli Stati dell'U.E. ovvero cittadinanza extraeuropea con i requisiti stabiliti dalla legge per il regolare soggiorno nel territorio italiano;
- b) età non inferiore ad anni 18 e non superiore al limite massimo dell'età pensionabile prevista dalla legge;
- c) non essere collocato in quiescenza da un rapporto di lavoro pubblico o privato;
- d) piena e incondizionata idoneità psico-fisica alle funzioni afferenti al profilo professionale oggetto della selezione; la Società si riserva di verificare l'idoneità mediante accertamenti sanitari effettuati dal proprio medico del lavoro competente *ex* D.Lgs. 09/04/2008, n. 81.
- e) adeguata conoscenza della lingua italiana (livello europeo C2);
- f) per i cittadini italiani, iscrizione nelle liste elettorali di un Comune italiano;
- g) pieno godimento dei diritti civili e politici nello Stato di appartenenza e non esclusione dall'elettorato politico attivo e passivo;
- h) regolare posizione nei riguardi degli obblighi militari, laddove espressamente previsti



per legge;

- i) assenza di condanne penali e di misure di prevenzione o di sicurezza che costituiscano impedimento per l'instaurazione del rapporto di lavoro; assenza di procedimenti penali e/o disciplinari in corso;
- j) inesistenza di provvedimenti di licenziamento, destituzione, dispensa per persistente insufficiente rendimento ed inesistenza di provvedimenti conseguenti all'accertamento che l'impiego sia stato ottenuto mediante mezzi fraudolenti o documenti falsi o viziati da invalidità insanabile;
- k) inesistenza di precedenti rapporti alle dipendenze di AET S.p.A. conclusi con licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo o per superamento del periodo di comportamento ovvero con dimissioni volontarie;
- l) rispetto delle condizioni previste dall'art. 53 del D.Lgs. 30/03/2001, n. 165 (in particolare comma 16 *ter*) e assenza di condizioni di incompatibilità e inconfiribilità ai sensi del D.Lgs. 08/04/2013 n. 39;

Articolo 7 – Modalità di reclutamento

A fronte dell'insorgere di esigenze organizzative e tenuto conto dell'organico in essere e delle eventuali necessità di potenziamento dello stesso, il reclutamento di personale può avvenire, a seconda dei profili oggetto del reclutamento, attraverso diversi processi di selezione, comunque finalizzati ad accertare il possesso della professionalità e delle capacità attitudinali richieste per la posizione da ricoprire, nel rispetto degli obblighi di assunzione dettati dalle norme di legge e di CCNL vigenti.

Ai fini dell'espletamento delle procedure per il reclutamento del personale, AET potrà fare ricorso, in alternativa, alle seguenti modalità:

- a) chiamata diretta nelle ipotesi previste dall'articolo 8 del presente Regolamento o procedura semplificata nelle ipotesi di cui all'art. 5 ultimo comma;



ambiente energia territorio S.p.A.



EN ISO 9001 Certificato Nr. 20108920044
EN ISO 14001 Certificato Nr. 20104920044
ISO 45001 Certificato Nr. 20116193066

- b) selezione specialistica mediante affidamento dell'attività di selezione a società esterna o agenzia di somministrazione lavoro nelle ipotesi previste dall'articolo 9 del presente Regolamento;
- c) selezione pubblica previa pubblicazione di avviso di selezione o bando pubblico nelle ipotesi previste dall'articolo 10 del presente Regolamento.

In ogni la valutazione dei candidati dovrà tenere conto:

- a) delle competenze tecniche specifiche in funzione del ruolo da assegnare;
- b) dell'attitudine alla mansione;
- c) delle precedenti esperienze lavorative e del curriculum del candidato;
- d) dei titoli di studio;
- e) di altri titoli e capacità attinenti alla mansione e al ruolo da assegnare.

Articolo 8 – Chiamata diretta e procedura semplificata

Il reclutamento del personale può avvenire per chiamata diretta in caso di:

- a) assunzione diretta di personale nei casi previsti dalle vigenti norme di legge e di CCNL (a mero titolo esemplificativo, personale dichiarato in eccedenza ed inserito negli elenchi di cui all'art. 25 del D.Lgs. 175/2016);
- b) chiamata diretta nominativa per il coniuge superstite o per i figli del personale deceduto nell'espletamento del servizio.
- c) mobilità esterna, anche ai sensi dell'art. 25 del D.Lgs. n. 175 del 2016, ovvero mediante chiamata da altre amministrazioni pubbliche o società controllate, in caso di incarichi fiduciari o di elevata specializzazione, anche ai sensi dell'art. 23bis del D.lgs. 165 del 2001.

In tali casi la determinazione della chiamata è di competenza dell'organo amministrativo che può delegare la funzione ad uno o più dei suoi componenti e/o al Responsabile della funzione interessata e/o al Responsabile del Personale.

Il reclutamento del personale può avvenire con procedura semplificata – anche in difetto della



preventiva programmazione, mediante valutazione comparativa di almeno 3 candidature – nelle ipotesi di ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato e/o flessibile, secondo le modalità e nei limiti temporali previsti dalle vigenti normative in materia, ivi incluso il ricorso alla somministrazione lavoro, qualora ciò si renda necessario per fronteggiare:

- a) particolari periodi di incremento di lavoro di carattere temporaneo e comunque non prevedibili e/o programmabili entro il termine massimo di legge;
- b) particolari attività o funzioni nuove e temporanee, non prevedibili e/o programmabili fino entro il termine massimo di legge;
- c) sostituzione di personale assente (a titolo esemplificativo, per maternità, lunghi periodi di malattia, infortuni) per i quali la legge o il contratto collettivo applicato prevede la conservazione obbligatoria del posto.

Articolo 9 – Selezione specialistica mediante ricorso ad agenzie di somministrazione lavoro e società di selezione del personale

Il reclutamento del personale può avvenire previa selezione specialistica mediante ricorso ad agenzie di somministrazione lavoro ovvero di società di selezione del personale.

Le procedure previste dal presente Regolamento non si applicano nel caso di ricorso ad agenzie di somministrazione lavoro ovvero di società di selezione del personale – che in ogni caso dovranno essere individuate nel rispetto delle procedure di evidenza pubblica previste per l'affidamento dei servizi – tra quelle di comprovata esperienza e professionalità che garantiscano un adeguato confronto concorrenziale nonché imparzialità, trasparenza e rotazione nella scelta.

Tuttavia – al fine di prevenire pratiche elusive mediante il ricorso alle predette società – si precisa che nei contratti che saranno sottoscritti con le medesime dovrà essere previsto:

- a) l'obbligo per le stesse di uniformarsi ai principi del presente Regolamento;
- b) l'obbligo per le medesime di prendere visione del Modello Organizzativo e Gestionale ex



ambiente energia territorio S.p.A.



EN ISO 9001 Certificato Nr. 20100920044
EN ISO 14001 Certificato Nr. 20104920044
ISO 45001 Certificato Nr. 20116193006

D.Lgs. n. 231/2001 adottato da AET e di dichiarare che si atterrà ai principi comportamentali ivi previsti;

- c) l'obbligo per le predette società di produrre una relazione finale che attesti: (i) la tracciabilità della procedura di selezione e valutazione concretamente adottata, (ii) il rispetto dei principi del presente Regolamento nonché (iii) una dichiarazione in ordine all'autonomia, all'imparzialità e alla trasparenza con le quali ha svolto l'incarico;
- d) la facoltà per AET di eseguire una valutazione interna circa i candidati proposti.

È facoltà di AET di richiedere alla società di selezione di procedere all'espletamento anche solo parziale delle fasi di selezione, sino alla definizione di una rosa congrua di candidati.

In tali casi – anche al fine di garantire il massimo livello di segregazione del processo di selezione – sono ritenute ammissibili, a mero titolo esemplificativo, le seguenti modalità procedurali ai fini della scelta finale:

- a) determinazione dell'organo amministrativo di AET nell'ambito della rosa di candidati sottoposta dalla società di selezione o dall'agenzia di somministrazione;
- b) delega da parte dell'organo amministrativo di AET ad uno dei suoi componenti;
- c) delega da parte dell'organo amministrativo di AET al DG e/o al Responsabile del Personale;
- d) delega da parte dell'organo amministrativo di AET ad una commissione interna – i cui componenti siano soggetti ad un meccanismo di rotazione – dedicata alla selezione del personale.

In ogni caso, ai fini della scelta finale l'organo a ciò designato a livello aziendale in base alla suddetta procedura (ad es. l'organo amministrativo, ovvero il consigliere delegato, ovvero la commissione interna, ovvero i responsabili delle funzioni competenti) dovrà tenere conto, nella valutazione del profilo ritenuto più idoneo per la Società, dei criteri di seguito indicati secondo l'ordine di priorità predeterminato in funzione della diversa tipologia di posto da coprire, a mero titolo esemplificato e non esaustivo: esito della prova tecnica; valutazione del curriculum;



esito delle prove psico-attitudinali, colloquio orale, prove scritte.

Articolo 10 – Selezione pubblica

In tutti gli altri casi non previsti dai precedenti articoli, il reclutamento del personale avviene mediante ricorso a una selezione pubblica da svolgersi secondo le modalità previste dal presente articolo.

L'avviso di selezione è reso pubblico mediante inserimento sul sito internet aziendale.

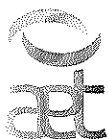
Qualora ritenuto opportuno dall'organo amministrativo, la Società può ricorrere ad altre forme di divulgazione e pubblicazione in relazione a particolari profili professionali, anche tramite canali social.

Si precisa in ogni caso che la Società non è tenuta a prendere in considerazione:

- le domande di assunzione ed i curricula spontaneamente inviati nel periodo di validità dell'avviso, con modalità difformi da quelle prescritte dal medesimo;
- le domande di assunzione ed i curricula presenti nella banca dati aziendale nel periodo antecedente la data di pubblicazione dell'avviso.

L'avviso di selezione dovrà contenere almeno le seguenti informazioni:

- a) la categoria ed il relativo profilo professionale oggetto di selezione, con indicazione di quelli eventualmente riservati *ex lege* a favore di determinate categorie;
- b) il CCNL applicato e il livello di inquadramento;
- c) i requisiti richiesti ai candidati (a titolo esemplificativo: titolo di studio, titoli di servizio esperienze professionali maturate, ecc.);
- d) i titoli o le situazioni giuridiche che danno eventualmente luogo a precedenza o preferenza;
- e) una sintetica descrizione delle principali funzioni/mansioni connesse alla posizione lavorativa da ricoprire;
- f) le modalità generali di espletamento della selezione;
- g) i termini e le modalità di presentazione delle candidature;



ambiente energia territorio S.p.A.



EN ISO 9001 Certificato Nr. 20109920044
EN ISO 14001 Certificato Nr. 20104920044
ISO 45001 Certificato Nr. 20116193096

- h) le modalità di convocazione dei candidati;
- i) le modalità con le quali verranno fornite le comunicazioni ai candidati;
- j) ogni altra indicazione prevista dalla normativa vigente e/o ritenuta opportuna dalla Società.

Le valutazioni dei candidati avverranno secondo le modalità di seguito indicate, ferma restando la piena facoltà dell'organo amministrativo di disporre – a seconda della specifica procedura – modalità parzialmente differenti, comunque nel rispetto dei principi ispiratori e degli obiettivi del presente Regolamento.

In tutti casi di selezione pubblica – anche al fine di garantire il massimo livello di segregazione del processo di selezione – sono ritenute ammissibili, a mero titolo esemplificativo, le seguenti modalità procedurali ai fini della scelta finale:

- a) determinazione dell'organo amministrativo di AET nell'ambito della rosa di candidati sottoposta dal DG e/o dal Responsabile del Personale;
- b) determinazione dell'organo amministrativo di AET nell'ambito della rosa di candidati sottoposta da una commissione (interna, esterna o mista) all'uopo nominata.

Quanto sopra nella prospettiva di separare:

- l'attività istruttoria finalizzata alla valutazione dei candidati e alla formazione delle rose dei candidati;
- dall'attività di scelta e selezione del personale nell'ambito della rosa e/o della graduatoria formata dall'organo istruttore.

È comunque facoltà dell'organo amministrativo di AET delegare le proprie funzioni, fermo restando il principio della segregazione delle funzioni:

- a) ad uno o più dei suoi componenti;
- b) ad una commissione (interna, esterna o mista) all'uopo nominata;
- c) ad uno o più Responsabili apicali nell'ambito dell'organigramma aziendale (ivi incluso il DG).



Nell'ipotesi in cui l'organo amministrativo intenda procedere alla nomina di una commissione (interna, esterna o mista) cui demandare le fasi di valutazione e/o selezione della candidature pervenute, dovrà attenersi ai seguenti criteri:

- a) la commissione è nominata dall'organo amministrativo o suo delegato che indica anche il componente cui è demandata la funzione di presidente;
- b) la commissione può essere composta anche da due componenti, nel caso di parità prevale il voto del presidente;
- c) i commissari esterni dovranno essere scelti tra funzionari e/o dirigenti di Enti pubblici o società a totale capitale pubblico, docenti, professionisti qualificati in funzione dei profili da selezionare;
- d) i commissari non possono far parte di organi di direzione politica degli Enti locali soci di AET o comunque delle Amministrazioni esercenti sulla medesima funzioni di vigilanza e controllo;
- e) i commissari non devono ricoprire cariche politiche e/o sindacali nell'ambito territoriale di riferimento di AET;
- f) possono svolgere le funzioni di commissario anche alcuno dei componenti dell'organo amministrativo a condizione che venga garantito il principio della segregazione delle funzioni tra la fase di valutazione e quella di selezione;
- g) i commissari interni possono essere scelti tra i dipendenti della Società che abbiano un significativo ruolo organizzativo (dirigenti e/o quadri, funzionari);
- h) i commissari (sia interni che esterni) non dovranno versare in conflitto di interessi con alcuno dei candidati, ovvero in rapporti di parentela ovvero in altre circostanze che possano inficiare l'oggettività, la terzietà e l'indipendenza di giudizio; a tal fine i commissari dovranno dichiarare l'inesistenza di tali condizioni ed astenersi qualora le medesime sopravvengano nel corso delle attività;
- i) i commissari (sia interni che esterni) hanno l'obbligo di attenersi ai principi



ambiente energia territorio S.p.A.



EN ISO 9001 Certificato Nr. 20100920044
EN ISO 14001 Certificato Nr. 20104920044
ISO 45001 Certificato Nr. 20116193005

comportamentali del MOG ex D.Lgs. 231/2001 approvato da AET;

j) i commissari (sia interni che esterni) dovranno essere scelti con criteri di rotazione.

Articolo 11 – Convocazione dei candidati

Le convocazioni dei candidati per lo svolgimento delle prove di valutazione e selezione vengono effettuate secondo modalità predeterminate, di regola con la pubblicazione sul sito web aziendale.

La mancata presentazione del candidato comporterà la sua automatica esclusione dalla procedura di selezione.

Articolo 12 – Pre-selezione e soglie di sbarramento

Le prove di esame, in base al numero di domande correttamente pervenute, possono essere precedute da una preselezione, al fine di garantire rapidità, imparzialità ed efficienza della procedura. L'eventuale preselezione consiste in quiz a risposta multipla a carattere psico-attitudinale e/o di cultura generale.

Le candidature pervenute e/o esaminate possono anche essere oggetto di un preventivo screening documentale – demandato anche a soggetti diversi da quelli incaricati della valutazione di merito – volto a verificare la congruità del *curriculum* del candidato con i requisiti richiesti. Al termine dell'attività di screening, la Società darà comunicazione ai candidati esclusi. La Società si riserva di prevedere, per ogni fase di selezione, delle soglie di punteggio minimo il cui mancato raggiungimento preclude l'accesso alle fasi di selezione successive.

La gestione delle procedure selettive può essere affidata a soggetto terzo autorizzato e in possesso dei requisiti all'uopo previsti dalla legge, anche al fine di garantire il rispetto dei principi di decentramento, imparzialità, oggettività delle prove e specializzazione delle commissioni valutatrici.



Articolo 13 – Esito delle selezioni

La Società procederà alla formazione di una graduatoria tra tutti coloro che avranno superato con esito positivo, la prova di selezione.

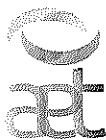
Le procedure di selezione pubblicate dalla Società non assumono caratteristiche concorsuali proprie dell'accesso al pubblico impiego e non integrano quindi proposta contrattuale da parte della stessa. Infatti, queste possono avere ad oggetto la composizione di una graduatoria da cui attingere per l'assunzione di personale a tempo determinato e/o indeterminato in caso di successiva necessità, non determinando l'insorgenza di alcun titolo, diritto o interesse giuridicamente rilevante a pretendere la prosecuzione della procedura, né devono necessariamente concludersi con l'assunzione dei soggetti partecipanti, rientrando nella discrezionalità dell'organo amministrativo valutare la sussistenza di elementi sufficienti per procedere, senza che possa essere vantato alcun diritto all'assunzione dei presenti in graduatoria.

Articolo 14 – Comunicazioni

Tutte le comunicazioni e convocazioni, ivi inclusa l'ammissione dei candidati alla selezione, le date fissate per le prove (ed eventuali rinvii) ed il superamento delle prove stesse, la relativa graduatoria finale e ogni altra informazione inerente le procedure di selezione, vengono rese note tramite la pubblicazione sul sito istituzionale della Società Ambiente, Energia e Territorio S.p.A. (www.ambiente-spa.com) con valore di notifica nei confronti degli interessati a partecipare.

Articolo 15 – Assunzione in servizio

I candidati che, in base alle necessità aziendali e secondo l'ordine della graduatoria, risultino prescelti ricevono apposita comunicazione e sono invitati a produrre idonea documentazione per la verifica di quanto dichiarato sotto la propria responsabilità nella domanda e nel



curriculum, anche ai sensi del C.C.N.L. applicato.

Qualora il controllo accerti la falsità del contenuto delle dichiarazioni rese dal candidato, lo stesso sarà escluso dalla selezione *ex tunc*, con decadenza di ogni atto medio tempore intervenuto in suo favore, ferme restando le sanzioni penali previste dall'art. 76 del D.P.R. 28/12/2000 n. 445.

Nel contratto di assunzione devono essere riportati gli elementi essenziali, ovvero:

- data inizio del rapporto di lavoro;
- inquadramento professionale e relative mansioni;
- trattamento economico iniziale;
- durata del periodo di prova;
- sede di lavoro;
- eventuali altre particolari condizioni.

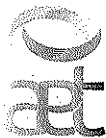
La rinuncia del candidato all'assunzione comporta lo scorrimento della graduatoria e l'esclusione dello stesso con contestuale decadenza

Articolo 16 – Attività di controllo

Ferma restando ogni ulteriore determinazione di competenza dell'organo amministrativo, in via generale, AET demanda al Responsabile del Personale, e al Responsabile della Prevenzione della Corruzione, ciascuno per il proprio ambito di competenze, le funzioni di controllo e di vigilanza in ordine al rispetto del presente Regolamento.

L'organo amministrativo di AET si riserva di approvare – eventualmente decorso un primo periodo transitorio successivo all'approvazione del presente Regolamento – un protocollo volto a disciplinare:

- a) le modalità di segnalazione, da parte di soggetti interni e/o esterni, di eventuali irregolarità nello svolgimento delle procedure di reclutamento del personale rispetto alle previsioni del presente Regolamento ovvero di altra norma di legge o regolamentare eventualmente



applicabile;

- b) le modalità di trasmissione delle segnalazioni all'OdV e al Responsabile della Prevenzione della Corruzione per l'eventuale seguito di competenza nonché agli ulteriori organi aziendali interessati (evidentemente diversi da quelli eventualmente responsabili e/o coinvolti nelle segnalate irregolarità).

Fermo restando quanto sopra AET demanda al Responsabile della Prevenzione della Corruzione il compito di verificare – con cadenza annuale – ed eventualmente segnalare i seguenti “comportamenti a rischio” nell'ambito delle procedure per il reclutamento del personale:

- requisiti di accesso “personalizzati” e meccanismi poco oggettivi e scarsamente trasparenti, come tali inidonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;
- abuso nei processi di stabilizzazione finalizzato al reclutamento di candidati particolari;
- irregolare composizione della eventuale commissione finalizzata al reclutamento di candidati particolari;
- inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità della selezione, quali, a titolo esemplificativo, la cogenza della regola dell'anonimato nel caso di prova scritta e la predeterminazione dei criteri di valutazione delle prove allo scopo di reclutare candidati particolari;
- progressioni economiche o di carriera accordate illegittimamente allo scopo di agevolare dipendenti/candidati particolari;
- motivazione generiche e tautologiche nella valutazione dei candidati.

Qualora il Responsabile della Prevenzione della Corruzione (o anche l'OdV) individui e segnali possibili “comportamenti a rischio” secondo una valutazione oggettiva, AET avvierà una istruttoria interna – nel rispetto del contraddittorio con i soggetti coinvolti e/o interessati – finalizzata alle determinazioni finali, quali a mero titolo esemplificativo, l'archiviazione,



ambiente energia territorio S.p.A.



EN ISO 9001 Certificate Nr. 20100920044
EN ISO 14001 Certificate Nr. 20104920044
ISO 45001 Certificate Nr. 20116193006

l'adozione di eventuali atti organizzativi interni volti a prevenire le situazioni segnalate e/o ad implementare le procedure aziendali, l'assunzione di provvedimenti disciplinari, la denuncia delle eventuali irregolarità alle Autorità di controllo.

Articolo 17 – Dati personali

I dati personali pervenuti alla Società a seguito di invio di *curricula* o partecipazione alle selezioni saranno trattati – nel rispetto dei principi di correttezza, liceità, trasparenza, tutelando la riservatezza ed i diritti dei candidati medesimi – per i soli fini previsti dal presente Regolamento e nel rispetto della normativa in tema di trattamento dei dati personali.

In particolare, il trattamento è finalizzato esclusivamente all'espletamento della procedura di selezione, al fine del reclutamento del personale e, successivamente, all'eventuale instaurazione del rapporto di lavoro, per le finalità inerenti alla gestione del rapporto medesimo.

I dati saranno trattati con l'ausilio di procedure anche informatizzate e sono conservati su supporti cartacei ed informatici.

Articolo 18 – Formazione permanente del personale

AET fa della formazione professionale continua una scelta qualificante della propria politica delle risorse umane.

Al fine di conseguire una gestione delle risorse umane improntata a principi di valorizzazione, efficienza ed efficacia ed in un'ottica di implementazione degli standard di servizio, AET – alla luce delle esigenze di volta in volta riscontrate – implementa un programma annuale di formazione del personale finalizzato al miglioramento delle capacità professionali, di sviluppo delle specifiche competenze e di implementazione dei modelli e dei comportamenti organizzativi.

A tale scopo AET manifesta l'apertura ad avvalersi di possibili finanziamenti disponibili a livello comunitario, nazionale, regionale e locale, utilizzando, ove possibile, fondi



ambiente energia territorio S.p.A.



EN ISO 9001 Certificato Nr. 20110923044
EN ISO 14001 Certificato Nr. 20104920044
ISO 45001 Certificato Nr. 20116193006

interprofessionali e convenzioni con Università, Istituti di ricerca e Associazioni datoriali di appartenenza.

Articolo 19 – Tracciabilità

Al fine di garantire la tracciabilità dei processi di selezione, la documentazione relativa alle procedure espletate dovrà essere costantemente archiviata.

Articolo 20 – Disposizioni finali

Il presente Regolamento entra in vigore il giorno successivo alla sua approvazione da parte dell'organo amministrativo di AET.

