



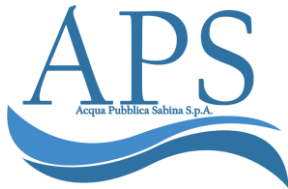
ACQUA PUBBLICA SABINA S.P.A.

Regolamento Reclutamento, Selezione e Assunzione del personale

Approvato dal Consiglio di Amministrazione di Acqua Pubblica Sabina S.p.A. nella seduta del 03/03/2021

INDICE

1.	Scopo	2
2.	Campo di applicazione	2
3.	Generalità	3
3.1.	Normativa di riferimento	3
4.	Responsabilità	3
5.	Modalità operative	4
5.1.	Individuazione del fabbisogno	4
5.2.	Analisi del fabbisogno	4
5.3.	Ricerca	4
5.3.1.	Ricerca interna	4
5.3.2.	Ricerca esterna	5
5.4.	Selezione	6
5.4.1.	Pre-selezione	6
5.4.2.	Selezione	7
5.5.	Esito e registrazione	7
5.6.	Assunzione	8
5.7.	Inserimento	9
6.	Documentazione di supporto	9
7.	ENTRATA IN VIGORE	9



ACQUA PUBBLICA SABINA S.P.A.

Regolamento Reclutamento, Selezione e Assunzione del personale

1. SCOPO

Il presente Regolamento descrive i criteri e le modalità adottate da Acqua Pubblica Sabina S.p.a. (innanzi anche solo “APS”) per il reclutamento, la selezione, l’assunzione e l’inserimento del Personale nel rispetto dei criteri di trasparenza, pubblicità, imparzialità, pari opportunità, economicità e celerità di cui alla vigente normativa.

In particolare, l’obiettivo del Regolamento è di definire le modalità operative, le responsabilità e le risorse necessarie a garantire che il processo di reclutamento, selezione ed inserimento sia in linea con le politiche aziendali e con le caratteristiche dei ruoli da ricoprire.

I principi, le regole e le modalità procedurali indicati nel presente Regolamento assicurano il rispetto di quanto previsto dallo Statuto, dall’Ordinamento Interno e dal Regolamento Disciplinare di APS, nonché della specifica normativa dettata in materia, come riportata nel seguito.

2. CAMPO DI APPLICAZIONE

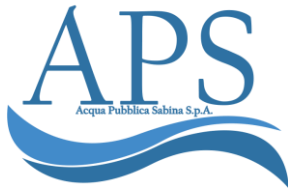
Il presente Regolamento viene applicato per il processo di reclutamento, selezione ed assunzione delle Risorse.

Inoltre, trova applicazione per le assunzioni obbligatorie di cui alla Legge 68/99, previa compatibilità dell’invalidità con le mansioni da svolgere. In caso di carenza di candidati, la selezione verrà effettuata tra i nominativi forniti dai competenti Centri per l’Impiego.

Il presente Regolamento non si applica agli stage, alle borse di studio, ai tirocini formativi e di orientamento e/o altre tipologie di esperienze con finalità di addestramento pratico.

Il presente Regolamento non si applica altresì ai casi di ricorso alla somministrazione di lavoro a tempo determinato di cui agli artt. 30 e ss. del d.lgs. 81/2015 e s.m.i., in quanto, nella predetta fattispecie, il processo di reclutamento, selezione ed assunzione del Personale è esclusivamente riferibile all’Agenzia per il Lavoro. I contratti commerciali di somministrazione di lavoro a tempo determinato sono stipulati nel rispetto del Regolamento per le Attività Negoziali in uso.

Il presente Regolamento non si applica inoltre alle assunzioni obbligatorie, disciplinate da leggi speciali e nei casi di necessaria attuazione di diritti di precedenza previsti da leggi speciali o contratti collettivi, fra cui i casi di assorbimento o incorporazione di rami o comparti di azienda, nonché i casi in cui dipendenti, già in servizio a tempo determinato, esercitino il diritto di precedenza ex art. 24, D. lgs., 15 giugno 2015, n. 81 e s.m.i. In quest’ultima ipotesi, infatti, la titolarità di un diritto alla costituzione del rapporto di lavoro esclude in radice la ricerca (e, quindi, la selezione) di candidati all’assunzione. Anzi, nel caso in cui, al momento dell’avvio della selezione, pendano ancora i termini per l’esercizio del diritto di precedenza di lavoratori che erano stati assunti a termine, la APS inserirà nell’avviso della procedura selettiva una specifica clausola, che subordina l’espletamento della procedura e l’assunzione degli idonei al mancato esercizio del diritto di precedenza da parte di coloro che ne hanno diritto.



ACQUA PUBBLICA SABINA S.P.A.

Regolamento Reclutamento, Selezione e Assunzione del personale

3. GENERALITÀ

3.1. Normativa di riferimento

- D. Lgs. 165/2001 (art. 35) Reclutamento del personale
-
- D.Lgs. 198/2006 Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna. E' infatti garantita la pari opportunità nell'accesso all'impiego, senza discriminazione per ragioni di sesso, nonché di appartenenza etnica, di nazionalità, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di orientamenti sessuali, di condizioni personali e sociali nel rispetto della normativa vigente.
- E' assicurato 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 (categorie protette).
- I principi sopra indicati ed il rispetto della normativa cogente si applicano anche qualora la APS si avvalga, nella ricerca e selezione del personale, del supporto di società esterne specializzate.
 - D.Lgs. 175/2016 (Testo unico in materia di Società a partecipazione pubblica)
 - Ccnl di Settore Gas Acqua
 - Ordinamento Interno e Regolamento Disciplinare
- La gestione del processo di ricerca, selezione e assunzione si svolge nel rispetto della normativa applicabile ad APS in materia di "Trasparenza", ai sensi del D.Lgs. n. 33/2013 "Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni", come modificato dal D.Lgs. n. 97/2016, nonché delle prescrizioni contenute nelle determinazioni e nelle direttive dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (di seguito ANAC) per l'applicazione e l'attuazione del medesimo decreto.
- Il personale APS e l'eventuale società specializzata coinvolti nel processo di selezione del personale, nell'espletamento delle loro funzioni, trattano le informazioni contenute in atti e documenti applicando le indicazioni e le modalità comportamentali che l'azienda ha adottato (Sistema di Gestione della Privacy) in adempimento di quanto previsto dalla normativa per la tutela della privacy, ai sensi del Regolamento UE 679/2016 e della normativa italiana di riferimento.

4. RESPONSABILITÀ

Il Presidente o il Direttore Generale:

- autorizza ad avviare il processo di reclutamento e selezione;
- autorizza l'assunzione attraverso la firma del contratto di lavoro.



ACQUA PUBBLICA SABINA S.P.A.

Regolamento Reclutamento, Selezione e Assunzione del personale

5. MODALITÀ OPERATIVE

5.1. Individuazione del fabbisogno

Fermo restando quanto previsto dall'art. 19 comma quinto, e dall'art. 25 del D.lgs. 175/2016, l'individuazione del fabbisogno viene effettuata per le seguenti necessità:

- copertura del normale *turn-over* delle Risorse Umane per pensionamenti, dimissioni volontarie e/o altre circostanze che comportano l'estinzione del rapporto di lavoro o la sua temporanea sospensione a seguito di eventi tutelati previsti dalla legge e/o dal contratto di lavoro;
- incremento della dotazione in organico per motivazioni di ordine tecnico, organizzativo e produttivo determinate a titolo di esempio dalle situazioni di emergenza idrica stagionale, da modifiche normative che comportano adempimenti non previsti, da incrementi del numero/della complessità degli impianti gestiti, dalle nuove acquisizioni, ecc.

5.2. Analisi del fabbisogno

L'analisi del fabbisogno viene effettuata dalla Società considerando i seguenti fattori:

- Piano d'Ambito, Processo di aggregazione ed acquisizione delle gestioni preesistenti, Politiche aziendali, Budget annuale;
- Competenze tecniche, esperienze professionali e abilità personali della risorsa da inserire;
- Requisiti di studio e di formazione professionale necessari, per i quali si fa riferimento a quanto previsto dalla Legge, dal contratto di lavoro e dal mansionario;
- Tipologia e durata dell'inserimento.

La Società elabora il modulo **Descrizione del ruolo e del profilo**, in particolare questo modulo esplicita per ciascuna funzione le conoscenze tecniche e le abilità personali richieste per il ruolo da svolgere.

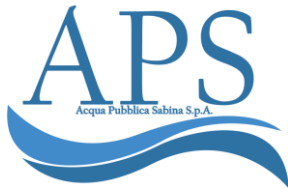
5.3. Ricerca

La ricerca interna ed esterna viene effettuata in coerenza con i principi di cui all'art. 19 del d.lgs. 175/2016 ed in particolare con il criterio di *economicità*, *imparzialità* (D.Lgs.165/2001 art. 35 comma 3 lettera a), *trasparenza* (D.Lgs.165/2001 art. 35 comma 3 lettera b) e *pari opportunità* (D.Lgs. 198/2006).

5.3.1. Ricerca interna

A seguito dell'individuazione e dell'analisi del fabbisogno di nuove risorse e coerentemente con il criterio di *economicità* (D.Lgs.165/2001 art. 35 comma 3 lettera a), la Società, ove possibile:

- realizza un *Internal job posting*;



ACQUA PUBBLICA SABINA S.P.A. Regolamento Reclutamento, Selezione e Assunzione del personale

- verifica se la funzione ricercata può essere reclutata con candidature interne (se presenti), con eventuali mobilità interne e/o con cambi di mansione.

In caso positivo, la Società procede alla valutazione delle candidature tenendo conto dei seguenti elementi:

- Comparazioni delle diverse abilità, esperienze possedute dai dipendenti;
- Esigenze di tipo organizzativo;
- Presenza di eventuali prescrizioni/limitazioni derivanti dalla sorveglianza sanitaria;
- Titolo di studio
- Anzianità di servizio;
- Sede assegnata e da assegnare;
- Residenza del lavoratore e/o particolari situazioni di tipo familiare o personale.

5.3.2. Ricerca esterna

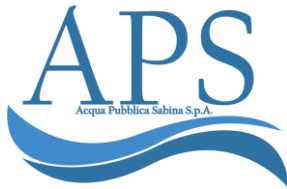
Qualora non sia possibile coprire il ruolo con candidature interne si procede con il reclutamento della risorsa sul mercato esterno, cercando possibili candidati:

- a) nelle graduatorie, se vigenti, di cui al successivo punto 5.5;
- b) database aziendale in cui sono automaticamente archiviati i curricula registrati sul sito www.acquapubblicasabina.it, nella Sezione “Trasparenza – Selezione del Personale – Lavora con noi” nella quale è possibile candidarsi attraverso la compilazione di una scheda di candidatura on-line ed il contestuale invio del C.V.
- c) nell’archivio delle candidature spontanee pervenute all’indirizzo e-mail personale@acquapubblicasabina.it;
- d) nell’archivio dei *curricula* presentati spontaneamente *brevi manu* ed opportunamente protocollati;
- e) dagli elenchi di scuole, università, enti formativi ed istituzionali;
- f) dalle società di ricerca e selezione o di Head Hunting. L’incarico di ricerca del personale affidato alla società esterna si sostanzia in un lavoro di ricerca, tracciato e documentato, volto a fornire ad APS una rosa di candidature idonee a proseguire internamente l’iter di selezione.
- g) società di somministrazione lavoro

Ad esclusione dei casi contemplati nelle lettere f) e g), si procede con l’inserzione sul sito web www.acquapubblicasabina.it dell’offerta di lavoro, che viene opportunamente codificata affinché i candidati possano aderire alla specifica offerta, indicandone il codice.

Coerentemente con il criterio di *pubblicità* (D. Lgs.165/2001 art. 35 comma 3 lettera a), l’offerta di lavoro indica:

- posizione organizzativa e profili professionali ricercati
- requisiti professionali ed eventuali abilitazioni professionali
- sede di lavoro



ACQUA PUBBLICA SABINA S.P.A. Regolamento Reclutamento, Selezione e Assunzione del personale

- modalità e scadenza di invio della domanda di assunzione (posta elettronica, posta ordinaria, fax e consegna a mano)
- modalità di svolgimento, termini della selezione e i criteri di valutazione
- eventuali titoli preferenziali
- esonero di Acqua Pubblica Sabina S.p.A. alla notifica dell'esito della selezione

I candidati in fase di presentazione della candidatura sono informati circa vincoli e regole aziendali che si obbligano a rispettare, pena la non ammissione alla selezione o la successiva esclusione.

La presentazione della candidatura implica l'accettazione di tutte le norme contenute nell'avviso e il candidato, ugualmente con l'inserimento della propria candidatura nella sezione "Trasparenza - Selezione del Personale - Lavora con noi" sul sito www.acquapubblicasabina.it, attraverso la compilazione della form on line, dichiara il possesso dei requisiti richiesti ai sensi delle vigenti disposizioni normative di cui al D.P.R. 445/2000.

Il termine di scadenza per la presentazione delle domande è perentorio non potrà essere inferiore a 30 giorni. Il termine anzidetto potrà essere ridotto fino alla metà in caso di esigenze tecnico, organizzative, produttive o sostitutive, nonché per esigenze d'urgenza indifferibili legate alla fase di avvio di nuove attività.

La società ha la facoltà di rinnovare e/o prorogare l'efficacia del termine fissato, per motivate esigenze (ad es. insufficiente numero delle domande pervenute).

5.4. Selezione

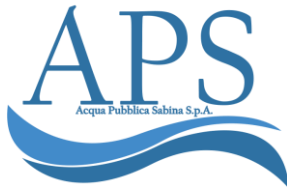
Durante il processo di selezione verrà valutata la sussistenza dei requisiti essenziali seguenti:

- Godimento diritti politici e civili;
- Inesistenza di condanne penali definitive o in 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 in relazione al profilo da ricoprire o di altra sanzione che comporta il divieto di contrarre con la pubblica amministrazione;
- età non inferiore ai 18 (diciotto) anni;
- idoneità fisica a ricoprire il posto;
- titolo di studio e/o eventuali altri requisiti ritenuti essenziali in riferimento al profilo professionale richiesto.

In tutti i casi la selezione ed il reclutamento avvengono con modalità tali da garantire imparzialità e trasparenza secondo quanto previsto dalle normative vigenti.

5.4.1. Pre-selezione

Coerentemente con il criterio di *trasparenza, imparzialità* (D.Lgs.165/2001 art. 35 comma 3 lettera a, b) e *pari opportunità* (D.lgs. 198/2006), la Società provvede ad esaminare i *curricula*



ACQUA PUBBLICA SABINA S.P.A. Regolamento Reclutamento, Selezione e Assunzione del personale

pervenuti e a valutare la corrispondenza tra il profilo professionale di ciascun candidato in base a requisiti oggettivi (età, studi svolti, esperienze pregresse, formazione post-scolastica, attitudini e competenze) e quelli considerati essenziali rispetto al profilo professionale richiesto, come esplicitati negli avvisi di selezione.

Per ciascuna posizione ricercata, viene compilato il modulo Scheda Riepilogativa Pre-Selezione in cui si registra tutti i *curricula* presi in visione e l'esito.

5.4.2. Selezione

Sulla base dell'esito della preselezione, la Società convoca i candidati ritenuti idonei al colloquio di valutazione.

Il giorno del colloquio, il candidato compila il modulo Scheda di candidatura, rilasciando il consenso al trattamento dei dati personali ai sensi dell'art. 7 del Regolamento UE 2016/679.

Durante il colloquio di tipo conoscitivo/motivazionale, la Società verifica il livello di conoscenza e di competenza e seleziona uno o più candidati, ritenuti potenzialmente idonei alla mansione, da invitare ad un ulteriore colloquio di tipo tecnico / operativo e/o ad una eventuale prova pratica.

Successivamente ai colloqui, la Società individua il candidato ritenuto più idoneo per la copertura della posizione ricercata.

Per garantire *meccanismi oggettivi e trasparenti* (D. Lgs.165/2001 art. 35 comma 3 lettera b) nella valutazione delle competenze tecniche, delle attitudini e della motivazione, la Società può avvalersi di strumenti di verifica quali, questionari, test attitudinali, assessment center, prove tecniche, ecc., somministrando gli stessi ai candidati e verificandone i risultati.

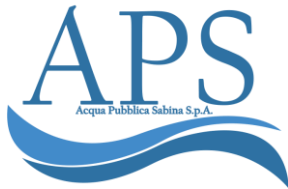
Le citate prove selettive possono svolgersi anche "a distanza", tramite il supporto di tecnologie e soluzioni digitali.

APS può peraltro fare ricorso al supporto di una società esterna specializzata, che può riguardare la somministrazione di test attitudinali, la valutazione delle soft skills caratterizzanti i profili ricercati e l'analisi dei candidati in termini di rispondenza rispetto alla mission ed ai valori aziendali.

5.5. Esito e registrazione

Per ciascun candidato intervistato viene compilato da parte di tutti gli attori coinvolti nel colloquio di selezione, il modulo Scheda di Valutazione del Candidato dove vengono riportati gli esiti del colloquio.

La commissione di valutazione è costituita da dirigenti o esperti funzionali interni ad APS, che non ricoprano cariche politiche e non siano rappresentanti sindacali, nominata sulla base delle tipologie e caratteristiche dei profili da inserire e relative competenze da valutare, nonché del livello di seniority necessario.



ACQUA PUBBLICA SABINA S.P.A. Regolamento Reclutamento, Selezione e Assunzione del personale

Inoltre, per ciascuna posizione ricercata, viene creato il modulo Scheda Riepilogativa Selezione in cui la Società registra tutti i colloqui eseguiti e l'esito.

Gli esiti della selezione verranno pubblicati sul sito internet della Società e ivi permarranno nella sezione dedicata per un periodo di almeno 30 giorni e fino ad un massimo di un anno.

È facoltà della Società costituire una graduatoria dei candidati valutati idonei cui attingere, anche in base al meccanismo dello scorrimento e sempre previo ulteriore colloquio valutativo, in caso di mancata copertura della posizione offerta per rinuncia o forza maggiore da parte dei soggetti già selezionati o nel caso di ulteriori necessità di assunzione di personale avente caratteristiche simili a quelle per le quali la selezione era stata avviata.

La graduatoria avrà validità massima pari ad un anno e potrà subire aggiornamenti in caso di attingimento alla medesima e scorrimento.

L'inserimento di un candidato nelle graduatorie definite sulla base delle procedure di selezione stabilite nel presente Regolamento, non costituisce impegno all'assunzione da parte della Società.

5.6. Assunzione

La Società convoca il candidato prescelto per la proposta contrattuale.

Il Presidente, o il Direttore Generale: autorizza l'assunzione.

La Società provvede a fornire al candidato le informazioni relative al contratto, al livello di inquadramento ed all'entità della retribuzione proposta, quindi, viene redatto il relativo contratto di lavoro.

La Società richiede al candidato prescelto la documentazione di riferimento quale:

- certificato dei carichi pendenti;
- certificato di sana e robusta costituzione;
- documento di riconoscimento.

Ogni candidato, preventivamente rispetto alla firma per accettazione del contratto di lavoro, deve rendere una dichiarazione sostitutiva, ai sensi dell'art. 47 del DPR 445/2000, di insussistenza di cause ostative all'assunzione di cui al combinato disposto dell'art. 21 del d.lgs. 39/2013 e dell'art. 53, c. 16-ter del d.lgs. 165/2001, nonché una dichiarazione attestante l'esistenza di particolari vincoli di parentela o di affinità con soggetti pubblici con i quali l'Azienda intrattiene rapporti contrattuali.

Infine, il Presidente o il Direttore Generale procede alla firma del contratto di lavoro.

Al termine del processo di selezione e assunzione, nella sezione "Trasparenza" del sito Internet di APS, è pubblicato il numero di persone assunte.



ACQUA PUBBLICA SABINA S.P.A.

Regolamento Reclutamento, Selezione e Assunzione del personale

5.7. Inserimento

La Società attiva le procedure in uso per le visite mediche di idoneità alla mansione.

6. DOCUMENTAZIONE DI SUPPORTO

MODULO	Descrizione del ruolo e del profilo
MODULO	Scheda di candidatura
MODULO	Scheda Riepilogativa di preselezione
MODULO	Scheda di valutazione del candidato
MODULO	Scheda riepilogativa di selezione

7. ENTRATA IN VIGORE

Ai sensi dell'art. 19, comma quarto del d.lgs. 175/2016, il presente Regolamento verrà pubblicato sul sito istituzionale della Acqua Pubblica Sabina S.p.A. ed entrerà in vigore dal momento della sua pubblicazione.