



IBLEA ACQUE S.P.A.

IN HOUSE PROVIDING

GESTORE DEL SERVIZIO IDRICO INTEGRATO - AMBITO TERRITORIALE 4 RAGUSA.

DETERMINAZIONE DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE N.

10/2023

DEL

21/02/2023

OGGETTO: REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE PROCEDURE SELETTIVE DEL PERSONALE

L'AMMINISTRATORE UNICO

PREMESSO

Ché in data 18/05/2022 con atto notaio Ottaviano di Ragusa è stata costituita tra undici comuni della provincia di Ragusa la Società per azioni denominata "IBLEA ACQUE SOCIETA' PER AZIONI IN HOUSE, che in data 25/10/2022 è stata stipulata la convenzione di gestione tra l'ATI Ragusa ed il gestore Unico "Iblea Acque spa"

che in data 30/05/2022, è stata redatta la prima relazione programmatica relativa agli anni 2022-2023,

che in data 07/12/2022, con atto Notaio Didato, è entrato nella compagine sociale anche il comune di Chiamonte Gulfi,

che a far data 01/01/2023, sono stati acquisiti i SII dei comuni di Monterosso e Giarratana, con le modalità definite in apposite convenzioni con i due comuni.

che sempre a far data 01/01/2023 sono stati acquisiti i SII delle zone industriali di Ragusa e Modica Pozzallo, con le modalità definite in apposite convenzioni con il comune di Ragusa, con l'IRSAP e con il consorzio ASI in liquidazione,

Che a far data dal 1/2/2023 sono passati alle dipendenze della società i cinque lavoratori che gestiscono il sistema idrico integrato (acquedotto, fognatura e depurazione) della zona industriale Modica Pozzallo,

Che in data 11/01/2023 è stata stipulata apposita convenzione con il Comune di Ragusa in cui si è concordato il passaggio del SII del comune capoluogo a far data 01/04/2023, con le modalità in essa previste,



<https://atiragusa.it/ibleaacque/iblea-acque-spa/>
EMAIL: iblea.acque.spa@gmail.com
PEC: iblea.acque@pec.it
P.IVA/C.F.: 01790440885

Approvazione Regolamento
per il reclutamento del
personale.

Pag. 1 di 3

che sulla base delle previsioni di legge è stato attuato un primo passaggio di lavoratori dalla precedente all'attuale gestione. (5 lavoratori del sistema idrico integrato della zona industriale Modica-Pozzallo)

CONSIDERATO

Che, sulla base dei contenuti della convenzione di affidamento della gestione unitaria del 25/10/2022 e della prima relazione programmatica del 30/10/2022, occorre procedere alla graduale assunzione del personale previsto,

RITENUTO

Che prima di procedere ad ulteriori reclutamenti sia necessario definire le regole da porre a base dei procedimenti di selezione e di valutazione.

VISTI

- 1) Il D.lgs. 152/06 Norme in materia ambientale. - Titolo II - Servizio idrico integrato - art. 173. Personale
- 2) La L.R. 20/03 - ... Norme di razionalizzazione in materia di organizzazione amministrativa e di sviluppo economico- Art. 36. - Servizio idrico integrato
- 3) L'Articolo 19, comma 2, del D.lgs. n. 175 del 19 agosto 2016 (Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica), nel rispetto dei principi, anche di derivazione comunitaria, di trasparenza, pubblicità e imparzialità di cui all'articolo 35 comma 3 del Decreto Legislativo n. 165/2001 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche),
- 4) L'Art. 30 (*Passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse*) del succitato Decreto Legislativo n. 165/2001,
- 5) La Legge 190/2012 - vigente normativa in tema di prevenzione della corruzione (L. n.190/2012).
- 6) La Legge 12 marzo 1999, n. 68, per le assunzioni destinate alle Categorie Protette, da effettuarsi previa verifica della compatibilità della invalidità con le mansioni da svolgere, anche mediante convenzioni con gli uffici preposti al fine di garantire il corretto inserimento mirato nell'organico.
- 7) Il Contratto nazionale di Lavoro del settore Gas-Acqua
- 8) Lo statuto e l'atto costitutivo della società

DETERMINA

- a. il preambolo è parte integrante del determinato;
- b. Approvare l'allegato **REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE PROCEDURE SELETTIVE DEL PERSONALE**

DICHIARA

- c. "che in ordine al presente atto lo scrivente è in assenza di conflitto di interessi, di cui all'art. 6 bis della L.n. 241/1990, come introdotto dall'art.1, comma 41, della legge190/2012."

L'amministratore unico:
Ing. Francesco Poidomani
Firmato digitalmente



Allegati: REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE PROCEDURE SELETTIVE DEL PERSONALE



<https://atiragusa.it/ibleaacque/iblea-acque-spa/>
EMAIL: iblea.acque.spa@gmail.com
PEC: iblea.acque@pec.it
[P.IVA/C.F.: 01790440885](https://www.iva.gov.it/iva/cf/01790440885)

Approvazione Regolamento
per il reclutamento del
personale.

Pag. 3 di 3



IBLEA ACQUE S.P.A.

IN HOUSE PROVIDING

GESTORE DEL SERVIZIO IDRICO INTEGRATO - AMBITO TERRITORIALE 4 RAGUSA.

REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE PROCEDURE SELETTIVE DEL PERSONALE

Approvato dall'organo di amministrazione con determina n. 10 del 21/02/2023



<https://atiragusa.it/ibleaacque/iblea-acque-spa/>
EMAIL: iblea.acque.spa@gmail.com
PEC: iblea.acque@pec.it
P.IVA/C.F.: 01790440885

REGOLAMENTO PROCEDURE
RECLUTAMENTO PERSONALE

Pag. 1 di 12

Indice sommario

ART. 1)	AMBITO DI APPLICAZIONE, FINALITÀ E PRINCIPI GENERALI	3
ART. 2)	RIFERIMENTI NORMATIVI	4
ART. 3)	PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE.....	6
ART. 4)	MODALITÀ DI RECLUTAMENTO DEL PERSONALE.....	6
ART. 5)	AFFIDAMENTO A SOCIETÀ TERZE DELLE PROCEDURE DI RECLUTAMENTO	8
ART. 6)	EVENTUALI PROCEDURE MEDIANTE SORTEGGIO	8
ART. 7)	AVVISO DI SELEZIONE	8
ART. 8)	REQUISITI MINIMI DI PARTECIPAZIONE	8
ART. 9)	COMMISSIONE ESAMINATRICE	9
ART. 10)	SELEZIONE DEI SOGGETTI IDONEI AD ESSERE ASSUNTI NEI RUOLI	9
ART. 11)	FORMALIZZAZIONE DEL CONTRATTO DI ASSUNZIONE	10
ART. 12)	AVVIAMENTO NUMERICO DEGLI ISCRITTI NELLE LISTE DI COLLOCAMENTO.....	10
ART. 13)	PROGRESSIONI VERTICALI	10
ART. 14)	RINVII	11
ART. 15)	INFORMAZIONE ALLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI	11
ART. 16)	ENTRATA IN VIGORE	12



ART. 2) RIFERIMENTI NORMATIVI

I principali riferimenti normativi per il presente regolamento sono i seguenti:

- 1) D.lgs. 152/06 Norme in materia ambientale. - Titolo II - Servizio idrico integrato - art. 173. Personale
- 2) **L.R. 20/03** - ... Norme di razionalizzazione in materia di organizzazione amministrativa e di sviluppo economico - **Art. 36. - Servizio idrico integrato**
- 3) Articolo 19, comma 2, del D.lgs. n. 175 del 19 agosto 2016 (Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica), nel rispetto dei principi, anche di derivazione comunitaria, di trasparenza, pubblicità e imparzialità di cui all'articolo 35 comma 3 del Decreto Legislativo n. 165/2001 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche),
- 4) Art. 30 (*Passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse*) del succitato Decreto Legislativo n. 165/2001,
- 5) Legge 190/2012 - vigente normativa in tema di prevenzione della corruzione (L. n.190/2012).
- 6) Legge 12 marzo 1999, n. 68, per le assunzioni destinate alle Categorie Protette, da effettuarsi previa verifica della compatibilità della invalidità con le mansioni da svolgere, anche mediante convenzioni con gli uffici preposti al fine di garantire il corretto inserimento mirato nell'organico.
- 7) Contratto nazionale di Lavoro del settore Gas-Acqua

BOX N. 1 – D.Lgs. 152/06

*D.lgs. 152/06 Norme in materia ambientale
Titolo II - Servizio idrico integrato
art. 173. Personale*

1. Fatta salva la legislazione regionale adottata ai sensi dell'articolo 12, comma 3, della legge 5 gennaio 1994, n. 36, il personale che, alla data del 31 dicembre 2005 o comunque otto mesi prima dell'affidamento del servizio, appartenga alle amministrazioni comunali, alle aziende ex municipalizzate o consortili e alle imprese private, anche cooperative, che operano nel settore dei servizi idrici sarà soggetto, ferma restando la risoluzione del rapporto di lavoro, al passaggio diretto ed immediato al nuovo gestore del servizio idrico integrato, con la salvaguardia delle condizioni contrattuali, collettive e individuali, in atto.

.....

BOX N. 2 – L.R. 20/03 -

L.R. 20/03 - Norme finanziarie urgenti e variazioni al bilancio della Regione per l'anno finanziario 2003. Norme di razionalizzazione in materia di organizzazione amministrativa e di sviluppo economico

Art. 36. - Servizio idrico integrato

1. Il personale soggetto al trasferimento presso i gestori del Servizio idrico integrato, per essere utilizzato nei relativi ambiti di appartenenza, è quello dipendente ed in servizioomissis.... presso enti pubblici o soggetti privati, adibito ai servizi individuati dalla lettera f), comma 1, dell'articolo 4 della legge 5 gennaio 1994, n. 36. (servizi pubblici di captazione, adduzione e distribuzione di acqua ad usi civili, di fognatura e di depurazione delle acque reflue;)

.... omissis



D.Lgs. 175/2016 - Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica

Art. 19. Gestione del personale

1. Salvo quanto previsto dal presente decreto, 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, ivi incluse quelle in materia di ammortizzatori sociali, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, e dai contratti collettivi.
2. 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 caso di mancata adozione dei suddetti provvedimenti, trova diretta applicazione il suddetto articolo 35, comma 3, del decreto legislativo n. 165 del 2001.
3. I provvedimenti di cui al comma 2 sono pubblicati sul sito istituzionale della società. In caso di mancata o incompleta pubblicazione si applicano gli articoli 22, comma 4, 46 e 47, comma 2, del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.

.....

BOX N. 4 – art. 30 comma 1 Dlgs 165/2001

Dlgs 165/2001 -(Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche),
art. 30 – Passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse
comma 1

1. Le amministrazioni possono ricoprire posti vacanti in organico mediante passaggio diretto di dipendenti di cui all'articolo 2, comma 2, appartenenti a una qualifica corrispondente e in servizio presso altre amministrazioni, che facciano domanda di trasferimento. omissis

BOX N. 5 - art. 35 comma 3 Dlgs. 165/2001

Dlgs 165/2001 -(Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche),
art. 35 – Reclutamento del personale
comma 3

3. Le procedure di reclutamento nelle pubbliche amministrazioni si conformano ai seguenti principi:
 - a) adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità e assicurino economicità e celerità di espletamento, ricorrendo, ove è opportuno, all'ausilio di sistemi automatizzati, diretti anche a realizzare forme di preselezione;
 - b) adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;
 - c) rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori;
 - d) decentramento delle procedure di reclutamento;
 - e) composizione delle commissioni esclusivamente con esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti tra funzionari delle amministrazioni, docenti ed estranei alle medesime, che non siano componenti dell'organo di direzione politica dell'amministrazione, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali;
- e-bis) **(lettera soppressa dall'art. 1, comma 364, legge n. 145 del 2018)**
- e-ter) possibilità di richiedere, tra i requisiti previsti per specifici profili o livelli di inquadramento di alta specializzazione, il possesso del titolo di dottore di ricerca o del master universitario di secondo livello. In tali casi, nelle procedure sono individuate, tra le aree dei settori scientifico-disciplinari definite ai sensi dell'art. 17, comma 99, della legge 15 maggio 1997, n. 127, afferenti al titolo di dottore di ricerca o al master universitario di secondo livello, quelle pertinenti alla tipologia del profilo o livello di inquadramento.
- (lettera così sostituita dall'art. 3, comma 8, legge n. 113 del 2021)**



ART. 3) PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

L'organo di Amministrazione approva, con la cadenza necessaria in relazione alle esigenze aziendali, il piano del fabbisogno del personale.

Il piano individua il fabbisogno di risorse umane necessario ad assicurare il regolare funzionamento della struttura societaria in relazione agli obiettivi da perseguire nel rispetto dell'equilibrio economico della società.

Il piano prevede, almeno, le seguenti indicazioni:

- a. il numero dei lavoratori da assumere, distinti per profili professionali e livelli di inquadramento;
- b. il costo presunto per le assunzioni programmate e-o per le eventuali progressioni verticali;
- c. il quadro dell'organico complessivo esistente e come integrato dalle assunzioni e-o dalle eventuali progressioni verticali.

ART. 4) MODALITÀ DI RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

Vengono previste le seguenti modalità di reclutamento:

1. Passaggio del personale che opera nella gestione dei singoli sistemi idrici integrati dei singoli gestori, (Comuni e IRSAP)

Per questo tipo di contratto si fa riferimento all'art. 173 del D.Lgs. 152/06, e alla L.R. 20/03, art. 36.

L'assunzione viene effettuata con le seguenti modalità:

- a. avviso per la richiesta della manifestazione d'interesse del lavoratore al passaggio dal precedente al nuovo gestore,
- b. acquisizione delle manifestazioni,
- c. Verifica dei requisiti per le manifestazioni d'interesse pervenute,
- d. Assunzione.

L'avvio del rapporto di lavoro avviene nel rispetto delle funzioni e dei contratti in essere.

2. Passaggio, con contratto di comando, a tempo determinato, pieno o parziale, del personale appartenente agli enti pubblici operanti nelle precedenti gestioni del Servizio Idrico integrato.

Per questo tipo di contratto si fa riferimento sia al citato articolo 173 del Dlgs 152/06, sia all'art. 30 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, ove è previsto che

“le amministrazioni possono ricoprire posti vacanti in organico mediante cessione del contratto di lavoro di dipendenti appartenenti alla stessa qualifica in servizio presso altre amministrazioni, che facciano domanda di trasferimento.”

Il comando viene effettuato con le seguenti modalità:

- a. avviso per la richiesta della manifestazione d'interesse del lavoratore al comando al nuovo gestore,
- b. acquisizione delle manifestazioni,
- c. Verifica dei requisiti per le manifestazioni d'interesse pervenute,
- d. Stipula di accordo con l'amministrazione di appartenenza.
- e. Immissione in servizio

L'avvio del rapporto di lavoro avviene nel rispetto delle funzioni e dei contratti in essere.



3. Acquisizione di personale in altre forme previste dalla legge mediante comando, a tempo determinato, parziale o totale, da gestori pubblici o altre società in house a capitale pubblico, soggette alle norme di cui al D.lgs. 175/2016,

Per questo tipo di contratto si fa riferimento all'art. 30 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, ove è previsto che "le amministrazioni possono ricoprire posti vacanti in organico mediante cessione del contratto di lavoro di dipendenti appartenenti alla stessa qualifica in servizio presso altre amministrazioni, che facciano domanda di trasferimento."

Il comando viene effettuato con le seguenti modalità:

- a. Acquisizione della volontà del lavoratore e del relativo curriculum, su iniziativa di una delle parti,
- b. Richiesta formale all'amministrazione di appartenenza del lavoratore,
- c. acquisizione dell'assenso dell'amministrazione di appartenenza e del lavoratore,
- d. stipula di accordo tra le parti,
- e. Immissione in servizio del lavoratore secondo gli accordi.

L'avvio del rapporto di lavoro avviene senza particolari formalità, nel rispetto delle funzioni, dei contratti in essere e dell'accordo stipulato tra le amministrazioni.

4. Assunzione di nuovo personale, a tempo determinato, con incarico a contratto, mediante selezione pubblica, per costituire uno staff necessario alla gestione della fase di start up della società che possa consentire all'amministratore unico per far fronte agli adempimenti necessari ad affrontare tutte le adempienze connesse alla fase di passaggio dalle singole gestioni al gestore unico sulla base della dotazione organica prevista dal piano d'ambito aggiornato al mese di Maggio 2021.

Per questo tipo di contratto si fa riferimento ai principi di cui all'articolo 35, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ed è applicato in analogia all'art. 110 (Incarichi a contratto) del D.lgs. **18 agosto 2000, n. 267**

La selezione può essere effettuata per titoli/requisiti e colloquio ed avviene con le seguenti modalità:

- a. Avviso di selezione,
- b. Acquisizione delle domande di partecipazione,
- c. Nomina della commissione,
- d. Valutazione dei requisiti e/o dei titoli,
- e. Individuazione dei soggetti in possesso dei requisiti e/o dei titoli
- f. Colloquio dei soggetti idonei con la commissione,
- g. Formazione della graduatoria definitiva.

5. Assunzione, a tempo indeterminato, di nuovo personale mediante selezione pubblica, per coprire tutte le esigenze della società.

Per questo tipo di contratto si fa sempre riferimento all'articolo 35, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

La selezione può essere effettuata per titoli/requisiti ed esami/prove attitudinali, ed avviene con le seguenti modalità:

- 1) Avviso di selezione,
- 2) acquisizione delle domande di partecipazione,
- 3) nomina della commissione,
- 4) valutazione dei requisiti e/o dei titoli,
- 5) individuazione dei soggetti in possesso dei requisiti e/o dei titoli, e attribuzione di un primo punteggio
- 6) prove scritte e/o prove attitudinali ed attribuzione di un secondo punteggio,



- 7) Eventuali prove orali ed attribuzione di relativo punteggio.
- 8) formazione della graduatoria definitiva.

ART. 5) AFFIDAMENTO A SOCIETÀ TERZE DELLE PROCEDURE DI RECLUTAMENTO

IBLEA ACQUE SPA si riserva la facoltà di affidare, in tutto o in parte, le procedure di selezione/preselezione del personale a società terze, specializzate nell'attività di reclutamento e selezione, le quali dovranno adeguare il proprio operato ai principi di cui all'art. 1 del presente regolamento, nonché ai principi etici e comportamentali definiti nel modello 231. *(Modello Organizzativo e di Gestione ai sensi del DLgs 231/2001)*

ART. 6) EVENTUALI PROCEDURE MEDIANTE SORTEGGIO

IBLEA ACQUE SPA si riserva altresì la facoltà di espletare alcune procedure di selezione o preselezione del personale risultato in possesso dei requisiti richiesti per il posto da ricoprire mediante sorteggio da eseguirsi in forma pubblica, alla presenza di almeno tre testimoni.

ART. 7) AVVISO DI SELEZIONE

La procedura di reclutamento e-o preselezione del personale avviene mediante apposito avviso di selezione, pubblicato sul sito internet della società per n. 15 giorni.

Tutti gli avvisi relativi alla procedura di selezione sono pubblicati sul sito web della società.

È facoltà della stessa individuare altre forme di divulgazione e pubblicazione dell'avviso.

L'avviso di selezione indica:

- a) il numero dei lavoratori da assumere, distinti per profilo professionale e livello di inquadramento;
- b) la tipologia di contratto, a termine o a tempo indeterminato, part-time o full-time;
- c) il contenuto della domanda di partecipazione, con la documentazione da allegare, nonché il termine di presentazione;
- d) le modalità di effettuazione della selezione;
- e) i requisiti richiesti per la copertura della posizione;
- f) eventuale tassa di partecipazione;
- g) ogni altra prescrizione o notizia ritenuta utile.

ART. 8) REQUISITI MINIMI DI PARTECIPAZIONE

I requisiti minimi per la partecipazione alle procedure selettive sono i seguenti:

- a) cittadinanza italiana o di uno degli Stati membri dell'Unione Europea;
- b) età non inferiore a 18 anni al momento della sottoscrizione della domanda di ammissione;
- c) godimento dei diritti civili;
- d) assenza di condanne, negli ultimi 5 anni, con pena maggiore a 6 mesi di reclusione\arresto;
- e) assenza di carichi pendenti per reati puniti con pena edittale non inferiore nel minimo a 6 mesi di reclusione\arresto;
- f) titolo di studio e/o requisiti tecnico-professionali, eventualmente richiesto in relazione alla specifica posizione professionale da ricoprire;
- g) idoneità fisica in relazione alle mansioni da espletare, da accertarsi in sede di assunzione tramite visita medica preassuntiva e/o preventiva;



h) possesso di patente di guida specifica in relazione alle mansioni da espletare.

La società, in relazione alle caratteristiche specifiche dell'attività che la risorsa andrà a svolgere, potrà richiedere ai candidati ulteriori requisiti quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, titoli di specializzazione o di qualifica professionale.

I requisiti per l'ammissione alle procedure selettive devono essere posseduti dal candidato alla data di scadenza del termine utile per la presentazione della domanda di partecipazione e alla data di eventuale assunzione.

Il possesso di tutti i requisiti (minimi e specifici) potrà essere dichiarato dai partecipanti alla selezione mediante autocertificazione ai sensi del D.P.R. 445/2000.

La società si riserva, in ogni caso, la facoltà di effettuare controlli atti a verificare la veridicità delle informazioni rese.

Nel caso di dichiarazioni mendaci, la società adotterà gli opportuni e conseguenziali provvedimenti.

L'eventuale grado di parentela dei candidati con pubblici ufficiali, amministratori pubblici, dipendenti della società ovvero clienti o fornitori della stessa deve essere registrato.

ART. 9) COMMISSIONE ESAMINATRICE

La commissione esaminatrice per le selezioni esterne è nominata dall'organo di amministrazione, in data successiva alla scadenza dei termini fissati per la partecipazione alla selezione ed è composta da tre componenti, scelti in conformità a quanto previsto dall'art. 35, comma 3 del Dlgs. 165/2001, e cioè tra:

esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti tra

- funzionari delle amministrazioni, (pubbliche, in servizio o in quiescenza)
- docenti ed estranei alle medesime,
 - che non siano componenti dell'organo di direzione politica dell'amministrazione,
 - che non ricoprano cariche politiche e
 - che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali;

La commissione potrà essere composta:

- solo da funzionari delle amministrazioni pubbliche, ivi compresi quelli in servizio presso la società "Iblea Acque",
- oppure da due funzionari delle amministrazioni pubbliche e un docente,
- oppure da un funzionario delle amministrazioni pubbliche e due docenti.

Nell'atto di nomina della commissione sarà designato il presidente, tra i componenti, ed un segretario tra il personale della società o tra gli stessi componenti.

Tutti i componenti della commissione e l'eventuale segretario dipendente della società, hanno il dovere di mantenere il massimo riserbo circa le operazioni svolte in seno alla stessa, sui criteri adottati e sulle determinazioni raggiunte, fatta eccezione per i risultati per i quali è prevista la pubblicazione.

La commissione assicura il regolare espletamento delle prove selettive.

ART. 10) SELEZIONE DEI SOGGETTI IDONEI AD ESSERE ASSUNTI NEI RUOLI

Al termine della procedura selettiva, la Commissione esaminatrice - o la società esterna che ha espletato la procedura - fornisce all'amministrazione un elenco contenente i candidati ritenuti idonei e quelli ritenuti non idonei, indicandone le motivazioni, attribuendo ad ognuno un punteggio in decimi,



- sulla base
 - dei curricula,
 - delle pregresse esperienze professionali o
 - altri criteri indicati nell'avviso di selezione,
- e sulla base del risultato delle eventuali prove scritte o prove pratiche.

Tra le prove o i colloqui potrà essere inserita una parte che valuti la capacità di orientamento ai risultati, di lavoro in gruppo, di gestione del tempo, di orientamento strategico, proporzionati alla qualifica richiesta. *(sistema di valutazione basato sulle competenze e sulle attitudini - assessment).*

- Nel caso di parità di punteggio, si darà preferenza al candidato il cui costo aziendale risulterà inferiore.
- Nel caso di ulteriore parità, si darà preferenza al candidato con minore anzianità anagrafica.

Qualora non sia possibile procedere all'assunzione per i vincoli imposti dalla legge o dal CCNL, la società scorrerà la graduatoria al fine di individuare i candidati idonei, per i quali non sussistono motivi ostativi alla detta assunzione.

La graduatoria, approvata dall'organo amministrativo di IBLEA ACQUE SPA, è pubblicata sul sito web aziendale entro i trenta giorni successivi.

La graduatoria rimane efficace per un periodo di anni uno dalla data di approvazione, per l'eventuale copertura di posizioni che dovessero rendersi vacanti, ferma restando la facoltà dell'amministrazione di procedere ad una nuova selezione pubblica ove dovessero ricorrerne ragionevoli motivi.

Nel caso di espletamento della procedura mediante sorteggio, verrà estratto un numero di candidati pari ai posti messi a selezione, senza formazione di alcuna graduatoria.

Nell'ipotesi in cui, per i vincoli di legge e-o CCNL, non sia possibile procedere, in tutto o in parte, alla assunzione dei candidati sorteggiati, verrà effettuato un nuovo sorteggio per le posizioni vacanti, escludendo i candidati che, in conseguenza dei suddetti vincoli, non possono essere assunti.

La società si riserva la facoltà, per sopravvenute esigenze, di annullare o revocare l'avviata procedura di selezione in qualunque momento e in qualunque stato di avanzamento.

ART. 11) FORMALIZZAZIONE DEL CONTRATTO DI ASSUNZIONE

I soggetti selezionati riceveranno formalizzazione scritta del contratto di assunzione, preceduta da comunicazione telefonica, posta elettronica o raccomandata a.r..

In caso di mancata copertura della posizione per rinuncia, la società potrà chiamare altro soggetto risultato idoneo all'esito della selezione.

Il collocamento in organico del personale selezionato è preceduto dal periodo di prova, nei limiti e con le modalità previste dal CCNL.

ART. 12) AVVIAMENTO NUMERICO DEGLI ISCRITTI NELLE LISTE DI COLLOCAMENTO

Per le qualifiche e i profili per i quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, la società si riserva la facoltà di procedere all'avviamento numerico degli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi dell'art. 35, co. 1, lett. b), D. lgs. 165/2001, anche mediante apposita Convenzione da stipulare con il Centro per l'Impiego competente.

ART. 13) PROGRESSIONI VERTICALI



La società pone al centro della politica di gestione delle risorse umane gli obiettivi di valorizzazione e crescita del proprio personale, attraverso un processo di sviluppo lineare e trasparente al fine di valorizzarne le competenze e l'esperienza.

Nell'ambito dell'avanzamento di carriera del personale, la società basa le proprie valutazioni esclusivamente sul merito, sulla competenza, sulla capacità professionale e sulla corrispondenza tra i profili richiesti e le caratteristiche della persona.

Stante quanto sopra, IBLEA ACQUE SpA può indire selezioni riservate al solo personale interno.

La selezione avviene mediante appositi "interpelli", che devono indicare:

- a) il profilo professionale e il livello di inquadramento delle posizioni messe a selezione;
- b) i requisiti che il candidato deve avere per ricoprire la posizione messa a selezione;
- c) la tipologia delle eventuali prove da espletare e le materie oggetto delle stesse;
- d) le modalità da osservare per l'inoltro della domanda di ammissione;
- e) il termine perentorio entro il quale la domanda deve pervenire alla società.

L'avviso di selezione è pubblicato, per n. 15 giorni, sul sito internet della società.

Inoltre, una copia dello stesso è affissa nella bacheca aziendale.

La selezione deve tendere ad accertare esclusivamente l'idoneità tecnica e/o culturale, ovvero attitudinale dei candidati a svolgere le mansioni superiori e non comporta valutazione comparativa.

Di norma, la valutazione dei singoli candidati avviene tramite la verifica della sussistenza, in capo agli stessi, dei requisiti specificamente indicati nell'avviso di selezione ed eventuale colloquio.

Tenuto conto delle caratteristiche della posizione da attribuire, la società si riserva la facoltà di espletare apposite prove scritte e-o pratico-attitudinali, appositamente disciplinate nell'avviso di selezione.

All'esito, la Commissione giudicatrice, forma un elenco di candidati idonei.

In caso di più idonei, ai fini della individuazione del dipendente al quale assegnare la posizione posta a selezione, la Commissione – come di volta in volta specificato nell'avviso di selezione - potrà tenere conto dei seguenti criteri:

- Maggiori carichi familiari (da intendersi quello rilevato dallo stato di famiglia e determinato secondo le modalità previste per la corresponsione dell'assegno per il nucleo familiare);
- anzianità di servizio.

I suddetti parametri vengono elencati in via esemplificativa e non escludono che, all'atto della predisposizione dell'avviso di selezione, la società ne possa individuare altri e differenti.

ART. 14) RINVII

Per tutto quanto non previsto dal presente regolamento, si fa riferimento alla normativa vigente e al CCNL applicabile al rapporto di lavoro.

ART. 15) INFORMAZIONE ALLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

Al fine di dare adeguata informativa ai lavoratori e promuovere un sistema di relazioni industriali fondato sul reciproco riconoscimento dei distinti ruoli, la società, con l'adozione del presente regolamento, rende trasparenti le modalità con le quali procede all'assunzione e-o alle progressioni verticali.



Il regolamento, sarà illustrato e condiviso con le Organizzazioni Sindacali e verrà reso disponibile nel sito web della società.

ART. 16) ENTRATA IN VIGORE

Il presente regolamento entra in vigore il giorno successivo all'approvazione da parte dell'organo di amministrazione.

