

## **REGOLAMENTO AZIENDALE PER LA RICERCA E LA SELEZIONE DI PERSONALE**

### **1) Premesse**

Alia Servizi Ambientali Spa (nel seguito: Alia) è società a partecipazione pubblica che opera in regime di esenzione dal Decreto Legislativo 175/2016 (testo unico società a partecipazione pubblica).

### **2) Oggetto del regolamento**

Il presente regolamento aziendale fissa i criteri ai quali Alia si ispira nella svolgimento delle selezioni per il reclutamento di personale reperito all'esterno, con qualifica di operaio e impiegato (con esclusione dei Dirigenti) per tutte le tipologie di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa. Con apposite procedure aziendali saranno regolate le dinamiche dei processi interni a partire dalla rilevazione dei fabbisogni fino all'individuazione delle risorse.

### **3) Principi**

Alia provvede alla selezione del personale nel rispetto della disciplina legislativa e di contrattazione collettiva ad essa applicabile. Coniuga le esigenze di efficienza, dinamicità, flessibilità con i principi di correttezza e imparzialità, nel rispetto del Codice Etico aziendale vigente ed in ottemperanza al Modello di Organizzazione e gestione ex D.Lgs. n. 231 del 2001.

Alia favorisce, ogni qualvolta sia possibile, la crescita professionale e lo sviluppo del personale interno, perseguendo il costante miglioramento ed aggiornamento delle competenze professionali aziendali, la valorizzazione delle risorse umane e la qualità delle prestazioni rese.

### **4) Processo selettivo e valutazione**

Il processo selettivo è gestito dalla struttura appositamente dedicata; la valutazione è affidata ad un team di selezione aziendale nel quale saranno presenti, oltre al personale esperto HR, soggetti indicati dal settore richiedente la risorsa. All'occorrenza possono essere incaricati anche professionisti esterni qualificati. Il team sarà operante dopo apposita nomina scritta da parte della dell'Amministratore Delegato. Nella nomina saranno stabiliti, come meglio dettagliato al successivo art. 5 i criteri direttivi per lo svolgimento dei compiti riportati nei commi successivi.

Il team ha il compito di definire il processo selettivo, assicurare il regolare svolgimento delle prove, attribuire le valutazioni e produrre i risultati finali.

Il team valuterà quindi i requisiti di accesso, svolgerà le prove di selezione, individuando, nell'ambito dei criteri direttivi, le specifiche tecniche selettive più appropriate al profilo richiesto (analisi curriculare, interviste, prove pratiche, *assessment center*, test psico attitudinali, test di competenza ecc.).

Le ricerche di personale potranno produrre un risultato circoscritto alla copertura del/dei fabbisogno/i oppure la creazione di elenchi da cui attingere entro un lasso di tempo predefinito.

### **5) Modalità di reclutamento**

Le ricerche di personale - per tutte le tipologie di contratto - sono espletate direttamente da Alia o affidate (per intero o in parte) a operatori economici specializzati; di norma sono avviate con la redazione e la diffusione di un annuncio di ricerca attraverso vari canali:

- sito internet di Alia
- siti internet di aziende specializzate in ricerca di personale
- siti istituzionali dedicati all'incontro tra domanda e offerta di lavoro

ed eventuali altre forme di divulgazione e pubblicazione ritenute opportune dal team di selezione aziendale, in relazione ai profili professionali ricercati.

Alia valuterà la possibilità e l'opportunità di ricorrere a procedure di selezione rivolte all'esterno o al personale interno. I dipendenti potranno partecipare alle ricerche esterne, salvo i casi in cui ciò sia precluso da giustificate ragioni oggettive.

Prima di avviare nuove ricerche di personale esterno si svolgeranno di norma, da parte della Direzione Aziendale le seguenti analisi preliminari:

- a) Screening del personale interno (a tempo indeterminato) in possesso dei requisiti per il profilo ricercato e accertamento della rispondenza delle competenze tecniche e trasversali richieste per la copertura della posizione;
- b) Valutazione del personale temporaneo (contratti di somministrazione/tempo determinato o tirocinio) che nel precedente medio periodo ha svolto in Alia la mansione del profilo ricercato conseguendo soddisfacenti risultati (oltre alla selezione iniziale per l'inserimento della risorsa sarà effettuata una specifica valutazione *on the job*).
- c) In presenza di più risorse temporanee (che dalla valutazione *on the job* siano risultate professionalmente idonee alla mansione svolta) rispetto al numero delle posizioni da coprire o in presenza di fabbisogni numerici non determinati, si svolgerà una o più prove selettive finali riservate esclusivamente a questi soggetti interessati. Le prove finali predette

daranno luogo ad un elenco preordinato di candidati da cui attingere per assunzioni stabili nel corso della vigenza stabilita.

- d) valutazione dei candidati già presenti nelle graduatorie previgenti l'entrata in vigore del presente regolamento, come meglio descritto nel successivo art. 9.

I risultati delle analisi preliminari saranno debitamente documentate e motivate, da parte della Direzione e portati a conoscenza del team di selezione unitamente all'atto di nomina di cui al precedente art 4, nel quale saranno indicati:

- la descrizione dei fabbisogni di risorse ed il dettaglio dei requisiti tecnici e trasversali del profilo ricercato
- le conclusioni della ricerca interna e le motivazioni che hanno indotto la scelta del percorso selettivo da intraprendere,
- la composizione delle prove ed i criteri di valutazione individuati per il profilo ricercato.

A conclusione del processo selettivo il team redigerà e firmerà un verbale finale da conservarsi in atti, contenente la descrizione delle prove svolte, le valutazioni espresse per tutti i candidati ed il risultante elenco finale.

## **6) Tirocini**

Per l'inserimento di tirocini di orientamento al lavoro e di formazione provenienti da convenzioni mirate, stipulate con Scuole, Università e Master di Alta Formazione, saranno valutati i candidati proposti dall'Ente Promotore. Anche la singola candidatura, se ritenuta di interesse, potrà essere avviata all'inserimento.

## **7) Legge 12 marzo 1999, n. 68**

Le candidature di personale iscritto negli elenchi della Legge 68/99, sono reperite attraverso i seguenti canali:

- attivazione di preselezione attraverso gli uffici preposti al Collocamento Mirato
- invio ad Alia di candidature spontanee attraverso qualsiasi modalità (e-mail, consegna a mano, invio dal portale Alia)

## **8) Modalità di accesso dei candidati alle informazioni**

In quanto normalmente diretta alla costituzione di rapporti di lavori privati, non vincolati a norme pubblicistiche e da disciplina concorsuale, l'attività di reclutamento non è direttamente correlata

all'erogazione di servizio pubblico di cui Alia è titolare e quindi è sottratta alla disciplina sull'accesso agli atti, di cui all'art. 22 della l. 7 agosto 1990, n. 241.

Alia, in applicazione volontaria di un principio di trasparenza, metterà a disposizione di ciascun candidato, se richiesto, la documentazione della prova espletata ed il verbale delle operazioni di valutazione dei candidati svolte dal team incaricato, fermo il rispetto delle disposizioni in materia di privacy nei confronti degli altri concorrenti.

#### **9) Gestione graduatorie vigenti (precedenti al presente Regolamento)**

Le graduatorie di candidati già selezionati restano valide fino alla loro naturale scadenza.

Alia ha facoltà di attingere dalle suddette graduatorie, secondo le necessità contingenti, anche per rapporti di lavoro temporanei (contratti di somministrazione lavoro, contratti a termine), sempre per la copertura della posizione originaria, seguendo l'ordine di elenco.

L'eventuale diniego del candidato alla stipula di contratti temporanei non costituisce decadenza dalla posizione in elenco per l'eventuale successiva chiamata per assunzione a tempo indeterminato.

La presenza nelle graduatorie precedenti non dà titolo a legittimo affidamento o a pretendere l'assunzione o la chiamata: Alia si riserva la facoltà di adottare gli altri sistemi di reclutamento previsti.

#### **10) Entrata in vigore**

Il presente regolamento entra in vigore dal 21/02/2020 e sarà pubblicato sul sito di Alia, nell'apposita sezione lavoro.

\*\*\*