



REGOLAMENTO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE E CONFERIMENTO  
DEGLI INCARICHI DELL'ANCONAMBIENTE S.p.A.

(ai sensi art. 18 D.Lgs. 112/08, convertito nella L. 133/08 e art. 35 comma 3 D. Lgs. 165/01)

*Approvato con delibera n. 55 del 19/11/2009*

*integrato nella seduta del CdA del 25/06/2012 e del CdA del 05/11/2013*

*modificato nella seduta del CdA del 11/02/2014*

*modificato nella seduta del CdA del 30/05/2014*

*integrato nella seduta del CdA del 15/02/2016*

*modificato nella seduta del CdA del 15/12/2017*

## 1) OGGETTO

Il presente Regolamento disciplina le procedure di ricerca e selezione del personale nel rispetto delle disposizioni di legge applicabili in materia, dello Statuto societario, dei contratti collettivi di lavoro specificatamente applicabili.

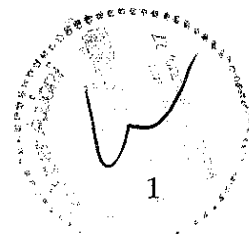
## 2) APPLICAZIONE

Le procedure di seguito indicate saranno applicate esclusivamente in caso di:

- a) assunzione di personale a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno e parziale;
- b) conferimento di incarichi di collaborazione ai sensi della normativa vigente;

Per sopperire a specifiche esigenze, la Società può ricorrere alle altre forme flessibili di lavoro, quali il lavoro intermittente, somministrato e ripartito, nei limiti e secondo le modalità stabilite dalla normativa vigente; in tali casi, le disposizioni del presente regolamento si applicano ove compatibili.

Al fine di garantire l'accesso dei giovani al mondo del lavoro e realizzare l'inserimento o il reinserimento al lavoro di determinate categorie di soggetti la Società può stipulare anche contratti di apprendistato e contratti di inserimento, nei limiti e secondo le modalità stabilite dalla normativa vigente; in tali casi, le disposizioni del presente regolamento si applicano ove compatibili.



La Società è obbligata a disapplicare eventuali previsioni del presente regolamento e modificarle, per effetto di sopravvenute disposizioni normative, che dovessero trovarsi in contrasto con tali sopravvenute disposizioni.

### 3) ESCLUSIONI

La procedura non si applica:

- 1) ai contratti di somministrazione lavoro;
- 2) assunzioni effettuate ai sensi della L. 68/99;
- 3) mobilità interaziendale di cui al vigente CCNL Federambiente;
- 4) affidamento, da parte del Consiglio di Amministrazione, di incarichi professionali che in ragione del carattere prettamente fiduciario di scelta ed affidamento presuppongono una evidente infungibilità tale da non poter effettuare un'utile comparatività poiché riguardanti:
  - a) patrocinio e difesa in giudizio e relative domiciliazioni;
  - b) pareri pro veritate ovvero consulenze non a carattere ripetitivo resi da iscritti ad Albi professionali incluse le prestazioni notarili;

### 4) PROCEDURA PERSONALE

Anconambiente s.p.a. garantisce pari opportunità nell'accesso all'impiego, senza discriminazione alcuna per ragioni di sesso, di appartenenza etnica, di nazionalità, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di orientamenti sessuali, di condizioni personali e sociali, nel rispetto del Codice delle Pari Opportunità.

Le procedure di reclutamento si conformano ai seguenti principi:

1. adeguata pubblicità della selezione;
2. adozione di modalità di svolgimento che garantiscono 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;
3. adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;



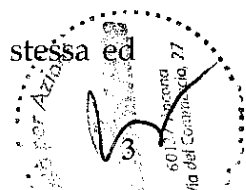
4. rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori;
5. composizione delle commissioni esclusivamente con esperti di provata competenza nelle materie oggetto della selezione;
6. utilizzo del criterio del profilo professionale quale elemento essenziale per motivare la scelta della modalità di reclutamento e quale criterio ispiratore per attivare le procedure più idonee ad individuare il miglior concorrente per il ruolo da ricoprire;
7. economicità;
8. celerità di espletamento.

Il processo di selezione del personale sarà attivato da un apposito bando contenente:

- l'avviso di selezione
- il profilo professionale oggetto della ricerca;
- il numero delle posizioni da ricoprire;
- i requisiti di ammissione (titolo di studio, età, esperienze professionali ecc.);
- eventuali titoli preferenziali e/o di precedenza;
- le modalità con cui sarà effettuato il processo selettivo
- il numero delle prove ed il valore attribuito alle singole prove;
- il C.C.N.L. applicato;
- la qualifica ed il livello di inquadramento;
- la sede di lavoro;
- il periodo di validità della graduatoria;
- il termine di inoltro della domanda di partecipazione alla selezione con la specificazione che le domande potranno essere recapitate presso la sede legale della Società con consegna a mano, tramite corriere o servizio postale o inviate tramite fax o e-mail al numero telefonico o indirizzo di posta elettronica indicati.

La Commissione Giudicatrice sarà composta da un numero dispari e avrà il compito di:

- 1) definire la/e prova/e di selezione
- 2) riscontrare ed esaminare le domande di partecipazione alla selezione regolarmente pervenute da ammettere alla/e prova/e di selezione nonché riscontrare la sussistenza o meno di conflitto di interessi da parte dei componenti della Commissione stessa ed



eventuale comunicazione all'A.D. per la sostituzione del componente/i in situazione di conflitto;

- 3) riscontrare le domande della sussistenza o meno di conflitto
- 4) assicurare il regolare svolgimento della/e prova/e di selezione. La selezione dei candidati idonei viene effettuata sulla base dell'analisi e della valutazione del curriculum professionale di ogni singolo candidato, tenendo conto della professionalità posseduta in relazione al posto da ricoprire; nel caso in cui l'analisi e la valutazione diano esito positivo con riferimento a uno o più candidati, la Commissione procede ad effettuare il colloquio individuale. Nel caso di selezione di particolari profili o competenze che debbano essere attestate a mezzo di prove pratiche è possibile prevedere anche lo svolgimento di prove di esame scritte e/o orali e/o manuali
- 5) attribuire a ciascun candidato il rispettivo punteggio ottenuto per ogni singola prova di selezione che tenga conto almeno dei seguenti elementi: titoli di studio posseduti dal candidato, esperienze professionali pregresse adeguatamente documentate dal candidato ;
- 6) redigere la graduatoria finale di ogni candidato risultante dalla sommatoria del punteggio attribuito nella/e prova/e di selezione;
- 7) comunicare la graduatoria finale di cui al punto ... selezione all'Amministratore Delegato per i conseguenti adempimenti.

La commissione suddetta sarà nominata dal Consiglio di Amministrazione e composta esclusivamente da membri di provata competenza nelle materie di concorso, scelti tra dipendenti e/o da qualificati esperti esterni.

Non possono far parte delle Commissioni Valutatrici i componenti del Consiglio di Amministrazione e coloro che ricoprono cariche politiche o che siano rappresentanti sindacali o designati dalle Confederazioni ed OO.SS. o dalle Associazioni Professionali.

Gli avvisi di selezione sono pubblicati per almeno 20 (venti) giorni continuativi sul sito internet della Società e nell'albo pretorio dei Comuni Soci. Tali modalità rappresentano il livello minimo atto a garantire il rispetto del principio di pubblicità della selezione



previsto dalla legislazione vigente; pertanto, è in ogni caso consentito prevedere ulteriori forme di pubblicità dell'avviso e/o periodi di pubblicazione maggiori e/o la pubblicazione su ulteriori siti internet.

La divulgazione può avvenire anche mediante pubblicazione su quotidiani a diffusione locale, regionale o nazionale.

Gli avvisi possono inoltre essere pubblicati sui siti internet di cerco/offro lavoro e su riviste e periodici specializzati.

Sarà facoltà dell'azienda affidare la preselezione e/o selezione delle candidature ad una società esterna specializzata che avrà l'obbligo di uniformarsi ai principi di imparzialità, pubblicità e trasparenza e di utilizzare le più aggiornate ed oggettive metodiche di valutazione per l'accertamento delle conoscenze e capacità tecniche, professionali e gestionali, nonché delle attitudini personali dei candidati. La società prescelta, al termine della procedura di selezione, rilascerà una dichiarazione in merito all'autonomia, alla imparzialità ed alla trasparenza con le quali ha svolto l'incarico.

Al fine di individuare tra tutti i candidati quello più idoneo a ricoprire il profilo professionale ricercato la selezione dei candidati può essere effuata:

- a) per titoli, esami prove manuali e prove scritte o pratiche.

Qualora si faccia ricorso a selezione mediante esami scritti, al fine di garantire l'imparzialità della selezione medesima, gli stessi devono essere effettuati nel rispetto della regola dell'anonimato del documento del candidato e della regola della predeterminazione dei criteri di valutazione delle prove.

La graduatoria definitivamente approvata dalla Commissione Giudicatrice sarà pubblicata mediante affissione di apposito Comunicato presso le bacheche aziendali e sul sito internet aziendale.

Le assunzioni del personale sono effettuate sulla base delle risultanze finali ed in conformità a quanto previsto all'avviso di selezione.

Le assunzioni sono subordinate al possesso dei requisiti di idoneità psico-fisica alla mansione specifica accertati dal medico competente.

