

REGOLAMENTO

Reclutamento del Personale

luglio 2014

INDICE

PREMESSA.....	3
Art. 1 - Oggetto.....	4
Art. 2 - Approvazione dei documenti.....	4
Art. 3 – Avviso di selezione	4
Art. 4 - Pubblicità della selezione.....	5
Art. 5 - Raccolta dei curricula e delle domande di lavoro	5
Art. 6 – Verifica e valutazione dei requisiti , preselezioni	5
Art. 7 – Commissioni selezionatrici	6
Art. 8 – Selezione di profili manageriali o ad alta qualificazione	6
Art. 9 - Società di selezione	7
Art. 10 - Tirocini e stage.....	7

PREMESSA

Il presente regolamento disciplina le procedure di ricerca e selezione del personale, individua i principi, le regole e le modalità procedurali generali cui Viveracqua scarl deve attenersi nella ricerca, selezione ed inserimento di personale e nell'affidamento di incarichi professionali.

Art. 1 - Oggetto

- 1.1 Il presente Regolamento disciplina l'accesso all'impiego e le modalità di reclutamento del personale con rapporto di lavoro subordinato di Viveracqua Scarl (di seguito "Viveracqua", "Azienda" o "Società").
- 1.2 Viveracqua garantisce pari opportunità nell'accesso all'impiego, senza discriminazione 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 della normativa vigente .
- 1.3 Nelle modalità di accesso all'impiego, Viveracqua adotta procedure improntate a criteri di trasparenza, idonee a garantire il rispetto dei principi e delle regole generali contenute nel presente regolamento, con adeguata evidenza dei criteri e delle modalità adottate nella selezione delle risorse umane da acquisire. I predetti criteri e modalità sono resi noti prima dell'effettuazione delle selezioni.
- 1.4 Le procedure di reclutamento del personale dipendente si conformano ai seguenti principi:
- a) adeguata pubblicità della selezione
 - b) adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;
 - d) procedure di reclutamento condotte con specifica competenza e realizzate in collaborazione con l'unità organizzativa interessata .

Art. 2 - Approvazione dei documenti

Le procedure descritte nel presente regolamento non interferiscono con il contenuto delle deleghe di funzioni e/o di spesa, né con i rispettivi campi di applicazione per oggetto e per importo. Gli atti saranno di competenza, a seconda dell'oggetto e dell'impegno di spesa, del Consiglio di Amministrazione o, su suo mandato, del Presidente, o di altro soggetto autorizzato. In base al contenuto delle deleghe può mutare il soggetto competente alla sottoscrizione degli atti e all'assunzione della spesa, mentre rimane invariato il procedimento di selezione che seguirà le regole dettate dal presente regolamento.

Art. 3 – Avviso di selezione

L'avviso di selezione contiene l'informazione relativa a :

- numero e tipologia delle posizioni da coprire, sommaria descrizione delle mansioni
- termini e modalità di presentazione delle domande;
- requisiti di ammissione ed eventuali motivi che comportano l'esclusione dalla selezione;
- elementi soggetti a valutazione (titoli, pubblicazioni ecc) ;
- competenze, attitudini, esperienza richiesta;
- tipologia e descrizione delle prove cui verranno sottoposti i candidati;
- i criteri di valutazione adottati;

Art. 4 - Pubblicità della selezione

- 4.1 Della necessità di procedere a selezione, a seconda della figura professionale da reperire e delle attività da assegnare potrà essere data notizia attraverso pubblicazioni presso la sede dell'Azienda e sul proprio sito Web ed eventualmente anche presso i siti web delle Aziende consorziate, attraverso la pubblicazione di annunci sulla stampa, oppure ancora avvalendosi di società di selezione o con ogni mezzo utile. Per l'individuazione soggetti da sottoporre a selezione si potrà inoltre far ricorso a banche dati e *curricula* comunque pervenuti in Azienda.
- 4.2 A fronte di particolari e motivate esigenze di riservatezza potrà essere autorizzata la pubblicazione di annunci in forma anonima, ovvero senza l'indicazione della Società.
- 4.3 Le forme di pubblicità saranno commisurate al grado di specializzazione e professionalità richieste e tali da garantire il più ampio accesso alla selezione ai potenziali candidati.
- 4.4 La scelta dei candidati da sottoporre alla selezione dovrà seguire principi di trasparenza e non discriminazione.

Art. 5 - Raccolta dei curricula e delle domande di lavoro

- 5.1 Viveracqua potrà dedicare una apposita sezione nel proprio sito internet alla ricezione on-line di curricula e di domande di lavoro, candidature per eventuali selezioni in corso, costituire banche dati contenenti le informazioni di soggetti che abbiano dichiarato la propria disponibilità all'impiego.
- 5.2 Le banche dati interne di aspiranti all'assunzione possono essere fornite, nel rispetto delle norme in tema di protezione dei dati personali, ai soggetti esterni eventualmente incaricati del supporto ai processi di selezione e/o, per le stesse finalità, a soggetti autorizzati delle aziende consorziate.

Art. 6 – Verifica e valutazione dei requisiti , preselezioni

- 6.1 I requisiti attitudinali e professionali richiesti e i criteri di valutazione verranno fissati preventivamente, con specifico riguardo alla posizione da assegnare, dovranno essere indicati negli avvisi di ricerca del personale e dovranno essere oggettivi e trasparenti.
- 6.2 In caso di necessità potranno essere svolte preselezioni, anche utilizzando sistemi automatizzati (es. quiz a risposta multipla, a lettura ottica). Potranno essere inoltre previste prove scritte o prove pratiche.
- 6.3 L'assunzione di personale con livello di inquadramento non direttivo (dipendenti con qualifica di Quadro, Impiegato, Operaio) può avvenire, in alternativa alle procedure di cui al presente Regolamento, mediante ricorso ai Centri per l'Impiego, secondo le procedure adottate dagli stessi. Per ogni tipologia di assunzione, anche per inquadramenti superiori, la Società potrà inoltre avvalersi di

società di selezione o professionisti della ricerca personale. Per gli adempimenti relativi al collocamento obbligatorio si rimanda alle specifiche disposizioni di Legge. Per la copertura di posizioni a tempo determinato, in caso di urgenza determinata da eventi imprevisti, è consentito il ricorso al reclutamento per chiamata diretta nominativa a fronte dell'infruttuoso ricorso a graduatorie esistenti per la stessa posizione. In caso di sostituzioni per assenze (malattie, infortuni, maternità, aspettative) è possibile ricorrere alla chiamata diretta con riferimento a personale precedentemente già impiegato presso la Società, per garantire un migliore e più rapido ed efficiente inserimento.

Art. 7 – Commissioni selezionatrici

- 7.1 Il soggetto competente ad approvare l'assunzione provvederà anche alla nomina di una commissione di selezione, formata di norma da soggetti in possesso di competenze adeguate alla posizione da assegnare. Tale commissione sarà preferibilmente composta dal responsabile dell'unità organizzativa interessata e da un soggetto con specifica competenza nella posizione da coprire, anche individuato tra i dipendenti delle Aziende consorziate. Poiché come previsto dall'art.15 dello Statuto gli amministratori di Viveracqua sono eletti nell'ambito dei componenti del Comitato di Direzione e non sono pertanto componenti di un organo di direzione politica, essi potranno far parte delle commissioni selezionatrici. Non possono invece far parte della commissione soggetti che ricoprono cariche politiche, che siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.
- 7.3 I criteri seguiti dalla commissione per la selezione dei candidati, la procedura seguita per la loro valutazione ed il risultato della selezione sono documentati per iscritto, anche sinteticamente (es. griglie di valutazione, graduatorie, relazioni).

Art. 8 – Selezione di profili manageriali o ad alta qualificazione

- 8.1 In caso di ricerca di figure ad elevata specializzazione professionale (personale con ruoli gestionali, quadri, professionals esperti) per i quali sia necessario valutare la specificità delle competenze, le capacità organizzative e gestionali e le attitudini manageriali, nonché nel caso si debbano affidare mansioni dalla particolare connotazione fiduciaria, Viveracqua scarl realizza la selezione direttamente con le proprie strutture, ovvero si avvale di società esterne per la selezione del personale di comprovata professionalità.
- 8.2 La selezione sarà volta ad accertare le competenze tecnico/manageriali ed il profilo psico-attitudinale del candidato. La procedura di selezione per tali profili prevede colloqui individuali dei quali verrà redatta un'apposita scheda di dettaglio contenente anche una valutazione finale del candidato e le motivazioni della stessa.

Art. 9 - Società di selezione

9.1 Nel caso ci si avvalga, nei casi e secondo le modalità descritte, di società specializzate nella selezione del personale, queste dovranno essere selezionate tra quelle di comprovato prestigio e professionalità.

9.2 La società di selezione prescelta deve garantire lo svolgimento delle procedure di selezione con imparzialità e trasparenza delle assunzioni.

Art. 10 - Tirocini e stage

10.1 Nel rispetto della normativa vigente Viveracqua scarl potrà attivare tirocini e stage attivati da istituti scolastici o universitari o comunque promossi da enti accreditati, secondo la normativa vigente. In tal caso la scelta dei tirocinanti potrà avvenire in collaborazione con l'ente promotore. In ogni caso dovranno essere garantiti i principi di trasparenza, pubblicità ed imparzialità di cui al precedente art.1. Nel rispetto di tali condizioni, al termine del periodo di formazione in tirocinio sarà possibile procedere ad assunzioni o attribuzioni di incarichi temporanei per gli stessi ambiti di attività nei quali si è svolto il tirocinio.