

# Regolamento per il reclutamento del personale

Ai sensi articolo 19 D. Lgs 175/2016 e articolo 35 D. Lgs 165/2001

Approvato dal Consiglio di Amministrazione del 18 marzo 2019

Approvato C.d.A. 18.03.19

## INDICE

1. PREMESSE SOSTANZIALI
2. REGOLE GENERALI
3. AMBITO DI APPLICAZIONE
4. AVVIO DELLA PROCEDURA
5. UTILIZZO DI SOGGETTI TERZI PER LE SELEZIONI
6. SELEZIONI
7. CANDIDATI
8. CANDIDATURE
9. VALUTAZIONE DELLE CANDIDATURE
10. COMPOSIZIONE DELLA COMMISSIONE DI VALUTAZIONE
11. ESITO DELLE SELEZIONI
12. ASSUNZIONE
13. TRATTAMENTO DEI DATI
14. NORME FINALI
15. ADOZIONE DEL REGOLAMENTO

Approvato C.d.A. 18.03.19

## 1) PREMESSE SOSTANZIALI.

- i. EVAM S.p.a. con l'approvazione del Consiglio di amministrazione del 18 marzo 2019 si è dotata del presente REGOLAMENTO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE (in sigla RRP) nel rispetto della normativa di cui al secondo comma dell'articolo 19 del decreto legislativo 11 agosto 2016 n.175 in base al quale le società a controllo pubblico stabiliscono, criteri e modalità per il reclutamento del personale nel rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità e imparzialità di cui all'articolo 35, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165 e di derivazione europea.
- ii. Sempre e comunque, ogniqualvolta sia possibile, sarà favorita la crescita professionale e la promozione del personale già in forza, rivolgendosi al mercato del lavoro soltanto qualora le risorse interne disponibili non siano sufficienti alla normale gestione del ciclo produttivo dell'impresa inteso nella sua globalità.
- iii. Le modalità di reclutamento adottate non hanno natura di concorso pubblico.
- iv. Il rapporto di lavoro che si instaura tra il personale dipendente e EVAM S.p.a. è di tipo privatistico nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge e della contrattazione collettiva.
- v. Il contratto applicabile nel caso di specie è il "Contratto Collettivo Nazionale Lavoro Industrie Alimentari" accordo del 5 febbraio 2016 con decorrenza primo dicembre 2015 e scadenza 30 novembre 2019.
- vi. L'avvio di procedure di reclutamento da parte di EVAM S.p.a. non costituisce impegno di alcun genere in capo alla stessa di dar seguito alle assunzioni. Rimane facoltà di EVAM S.p.a. prorogare il termine delle selezioni o riaprirlo dove già spirato, oppure revocare del tutto la selezione o modificarla, a giudizio insindacabile di EVAM S.p.a. nell'esercizio del proprio superiore interesse;

## 2) REGOLE GENERALI.

Il presente regolamento garantisce l'espletamento delle procedure di selezione secondo i seguenti punti cardine:

- a) La selezione delle candidature potrà avvenire direttamente con risorse interne o avvalendosi, per tutto il processo o per parte di esso, di strutture esterne, meglio se specializzate in materia di ricerca del personale. Quest'ultime, nel loro operato, avranno l'obbligo di attenersi ai criteri e principi di cui all'articolo 35 comma 3 del D. Lgs 30 marzo 2001 n. 165;
- b) L'obbligo di adeguata pubblicità si intende rispettato con la pubblicazione dell'avviso sul sito istituzionale, <https://www.acquafonteviva.it>, salvo che il consiglio di amministrazione non ritenga necessarie altre forme di divulgazione per particolari figure professionalmente più rilevanti o esigenze contingenti;
- c) L'obbligo di trasparenza si intende rispettato mediante l'indicazione delle modalità e dei criteri di partecipazione, di selezione, di valutazione dei curricula e delle valutazioni alla base degli esiti finali della selezione, nonché dei profili delle persone che comporranno la commissione di valutazione con particolare riferimento a ipotesi di potenziale conflitto di interesse, incompatibilità o inconfiribilità;
- d) L'obbligo di imparzialità si intende rispettato con la garanzia di pari opportunità nell'accesso all'impiego, senza discriminazione di genere, di nazionalità, di religione, di opinione politica, di orientamento sessuale, di condizioni personali e sociali, nonché con la garanzia di adozione di criteri oggettivi e trasparenti di verifica dei requisiti attitudinali e professionali richiesti rispetto ai profili oggetto di selezione;
- e) Il rispetto della normativa in materia di privacy si intende rispettato con il trattamento dei dati personali ai sensi della norma in vigore, (196/2003 e s.m.i. - Regolamento UE 679/2013 GDPR) nonché con l'osservanza del divieto di indagini o interviste circa tutti i fatti non rilevanti ai fini della valutazione delle capacità lavorative.

## 3) AMBITO DI APPLICAZIONE.

Il presente Regolamento disciplina le modalità di reclutamento di personale dipendente a tempo determinato e indeterminato per la costituzione di rapporti di lavoro con EVAM S.p.a.

Il presente Regolamento non si applica nei seguenti casi:

- a) alle assunzioni obbligatorie disciplinate dalla normativa vigente;
- b) per le assunzioni a tempo determinato, effettuate con carattere d'urgenza, in sostituzione di personale assente con il diritto alla conservazione del posto di lavoro, qualora per la tempestiva sostituzione del medesimo l'azienda sia impossibilitata a realizzare in tempo utile la procedura di reclutamento di cui al presente

regolamento. Tuttavia, anche in detta fattispecie, dovranno essere adottate procedure che rispettino i principi di trasparenza, pubblicità e imparzialità di cui al precedente paragrafo 2;

- c) per il reclutamento di personale derivante da processi di mobilità tra società controllate direttamente o indirettamente dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n.165 e s.m.i. nel rispetto della normativa vigente nel tempo in materia, nonché in ogni altra ipotesi di trasferimento di personale a seguito di mutamenti societari;
- d) per il reclutamento di personale in esubero, inserito nelle liste di cui all'art. 25 del D.Lgs. n. 175/2016;
- e) per i contratti di somministrazione di lavoro;
- f) per gli affidamenti di incarichi di natura fiduciaria o altamente specialistica che non comportino l'assunzione dell'interessato.

#### 4) AVVIO DELLA PROCEDURA.

A fronte di esigenze di organico si procede prioritariamente a verificare se il ruolo può essere ricoperto con professionalità acquisibili dall'interno (come indicato in premessa), con personale dotato di conoscenze e competenze affini a quelle richieste dalla posizioni da ricoprire. Solo nel caso in cui ciò non sia possibile si procede con la selezione esterna. L'avvio dell'iter di reperimento del personale e l'eventuale affidamento all'esterno è approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società.

#### 5) UTILIZZO DI SOGGETTI TERZI PER SELEZIONI.

Avendo attenzione ai costi, le procedure di selezione possono essere affidate interamente o per singole fasi a società esterne specializzate nell'attività di selezione. Anche in tali circostanze l'avviso di selezione, sarà pubblicato sul sito istituzionale <https://www.acquafonteviva.it>, fornendo completa informativa sul ruolo delle società esterne coinvolte nel processo di reclutamento e selezione. L'attività delle società specializzate deve rispettare i principi di cui al presente Regolamento.

EVAM S.p.a. si riserva la facoltà di designare uno o più incaricati, scelti tra risorse o collaboratori interni, da affiancare alle società specializzate esterne per la valutazione dei requisiti di competenza professionale dei candidati e/o per riservarsi la valutazione finale dei soggetti selezionati dalle società specializzate stesse.

#### 6) SELEZIONI.

La procedura di reclutamento ha inizio con la pubblicazione di un avviso di selezione sul sito internet societario, fatto salvo quanto indicato al punto 2b, per un termine non inferiore a 15 (quindici) giorni. Il termine potrà essere ridotto a 10 (dieci) giorni qualora l'avviso sia pubblicato almeno su un quotidiano locale. L'avviso di selezione deve contenere tutti le seguenti informazioni:

- I. Numero esatto di persone selezionate ( una o più persone);
- II. Il profilo professionale ricercato o i profili ricercati e le relative mansioni;
- III. La tipologia o le tipologie di contratto di lavoro proposta, la sede di lavoro, l'orario indicativo di lavoro e l'esplicita indicazione se il contratto o i contratti proposti saranno a tempo determinato, indicandone in questo caso la durata, o indeterminato;
- IV. I requisiti di ammissione e i titoli di studio o abilitativi richiesti con indicazioni di eventuali titoli o qualifiche di preferenza o esperienza minima già maturata in ruoli analoghi;
- V. La modalità di presentazione che dovranno prevedere almeno la spedizione tramite raccomandata AR e/o a mezzo Posta elettronica Certificata
- VI. Il termine perentorio di presentazione delle domande;
- VII. L'indicazione di massima su come si svolgerà l'iter di selezione specificando se saranno tenuti test psico-attitudinali e/o prove scritte e/o prove pratiche e/o prove orali e/o colloqui individuali tecnici e/o motivazionali.
- VIII. Ogni altra informazione o indicazione ritenuta utile e/o necessaria per la procedura.

Le eventuali altre forme di pubblicità, ritenute opportune, oltre la pubblicazione sul sito aziendale, ivi compresa la pubblicazione della selezione sui giornali locali, potranno consistere in un annuncio generico e non dettagliato che si

limiti a rinviare al bando di selezione per l'acquisizione di tutti i dettagli e di tutte le procedure, specificando solo dove tale bando sia reperibile integralmente, ovvero sul sito istituzionale <https://www.acquafonteviva.it>

Come precisato nelle premesse, è facoltà di EVAM S.p.a. procedere alla riapertura del termine fissato per la presentazione delle domande qualora, alla data di scadenza delle stesse, non siano pervenute domande o ne siano pervenute in numero ritenuto insufficiente o per altre esigenze. E' altresì facoltà di EVAM S.p.a. prorogare il termine per la presentazione delle domande in pendenza dei termini e prima della definitiva chiusura o revocare del tutto la ricerca di personale. In tutte queste ipotesi dovrà essere data alla riapertura, alla proroga alla modifica o alla revoca la stessa pubblicità e divulgazione del bando originario.

## 7) CANDIDATI.

Salvo diversa indicazione nel bando di selezione, potranno accedere alle selezioni i candidati che, alla scadenza del termine stabilito dall'avviso per la presentazione delle domande di ammissione e al momento dell'assunzione abbiamo tutti i seguenti requisiti:

- a) età non inferiore a 18 (diciotto) anni e non superiore a 60 (sessanta);
- b) adeguata conoscenza e padronanza della lingua italiana;
- c) godimento dei diritti civili e politici negli stati di appartenenza o provenienza ;
- d) essere cittadino italiano o di uno degli stati membri dell'Unione Europea oppure essere titolare di permesso di soggiorno CE per soggiornanti di lungo periodo oppure essere titolare dello *status* di rifugiato ovvero dello status di protezione sussidiaria di cui all'articolo 38 comma 3 bis del D. Lgs n. 165/2001;
- e) Non essere escluso dall'elettorato attivo;
- f) posizione regolare nei confronti degli obblighi di leva e degli obblighi di servizio militare per i candidati di sesso maschile nati prima del 31.12.1985;
- g) idoneità psico-fisica a ricoprire il posto di lavoro;
- h) non assoggettamento a condanne penali che comportino, in base alla vigente legislazione, l'interdizione perpetua o temporanea dai pubblici uffici. Sono comunque esclusi dall'assunzione tutti i candidati che abbiano riportato condanne penali per delitto non colposo punito con pena detentiva e coloro che sono in stato di interdizione o destinatari di provvedimenti che riguardino l'applicazione di misure di prevenzione o altre misure;
- i) non essere stato destituito o licenziato o dispensato dall'impiego presso una pubblica amministrazione per incapacità o persistente insufficiente rendimento, o per aver conseguito l'impiego mediante la produzione di documenti falsi o viziati da invalidità insanabile;
- j) Non essere, o essere stato coinvolto in un procedimento amministrativo derivanti da incarichi professionali conferiti da pubbliche amministrazioni che abbia comportato vantaggi per EVAM Spa negli ultimi dodici mesi in osservanza del D.Lgs 231/01 e s.m.i.;
- k) Non incorrere nelle cause ostative di cui all'articolo 53, c.16 –ter del D. Lgs 165/2001;
- l) Non incorrere nelle cause di inconfirmità e/o incompatibilità previste dal D. Lgs n.39/2013;
- m) D non avere in corso procedimenti o procedure a suo carico ostative della legittima costituzione del rapporto di lavoro;
- n) possesso di titoli di studio e/o eventuali altri requisiti richiesti per l'accesso;
- o) possesso di tutti gli ulteriori requisiti indicati nell'avviso di selezione.

## 8) CANDIDATURE.

La domanda di ammissione alla selezione deve essere presentata secondo le modalità e i termini indicati nell'avviso di selezione.

Salvo quanto specificamente indicato nel bando di selezione, la domanda di partecipazione dovrà in ogni caso contenere almeno quanto di seguito riportato:

- a) il cognome e nome del candidato;
- b) la data e il luogo di nascita;
- c) il codice fiscale;
- d) la cittadinanza;
- e) il comune di residenza e l'indirizzo, l'eventuale domicilio se diverso;

- f) il titolo di studio ed il punteggio ottenuto;
- g) i titoli di abilitazione ed eventuali requisiti specifici;
- h) l'eventuale rapporto di parentela o di affinità con dipendenti di EVAM S.p.a.
- i) l'indirizzo presso cui si intende siano effettuate tutte le comunicazioni inerenti la selezione con l'indicazione di un recapito telefonico e di un indirizzo di posta elettronica.

A far data dalla pubblicazione del presente Regolamento per il reclutamento del personale sul sito istituzionale <https://www.acquafonteviva.it>, oltre che a seguito di avviso pubblicato nei termini previsti dal paragrafo 6, domande di lavoro generiche consegnate e redatte nei termini descritti dal presente Regolamento potranno essere inviate in qualunque periodo dell'anno, con allegato *curriculum* professionale. Queste, saranno acquisite e protocollate e si intendono valide per 6 mesi dalla data di registrazione nel protocollo interno.

Dalla data di pubblicazione del Regolamento per il reclutamento del personale, EVAM S.p.a. istituirà un protocollo specifico per la registrazione delle domande generiche che dovessero pervenire a mezzo raccomandata o PEC.

Le domande incluse nel protocollo saranno quelle giunte dalla data di pubblicazione del Regolamento di reclutamento del personale in avanti.

Trascorsi 6 mesi dalla protocollazione, la domanda sarà archiviata e non sarà presa in considerazione.

Nel momento in cui si attivi una selezione del personale, dovrà essere data la possibilità di integrazione a tutti coloro che avessero presentato validamente domande generiche ricevute nei sei mesi precedenti per aggiornarne il contenuto alle richieste specifiche della selezione. A tale scopo la società contatterà l'interessato, ai recapiti indicati in domanda, per richiedere il completamento della domanda. In caso di impossibilità di recapito la società archiverà la domanda.

#### 9) VALUTAZIONE DELLE CANDIDATURE.

Nel caso di ricevimento di domande in numero elevato, è ammessa la possibilità di svolgere una preselezione.

Le prove di selezione possono essere di diverso tipo a seconda della posizione professionale da ricercare e precisamente:

- a) colloqui individuali tecnici e/o motivazionali,
- b) test psico-attitudinali,
- c) prove pratiche,
- d) colloqui di gruppo;
- e) procedure di *assessment*;

La Commissione di valutazione opera con la presenza di tutti i suoi membri ed esprime giudizi motivati che devono risultare da apposito verbale.

Le prove di selezione possono essere di diverso tipo a seconda della posizione professionale da ricercare e precisamente:

- a) colloqui individuali tecnici e/o motivazionali,
- b) test psico-attitudinali,
- c) prove pratiche,
- d) colloqui di gruppo;
- e) procedure di *assessment*;

#### 10) COMPOSIZIONE DELLA COMMISSIONE DI VALUTAZIONE.

Nel bando dovrà essere indicata la composizione della Commissione di Valutazione (C.d.V.) che sarà composta da almeno tre persone scelti tra i dipendenti, collaboratori o tra soggetti esterni.

Non potranno essere nominati e se nominati dovranno essere sostituiti prima dell'avvio della procedura di valutazione, parenti e affini entro il quarto grado di candidati; i componenti del consiglio di amministrazione di EVAM S.p.a. i rappresentanti sindacali o di partito; le persone che si trovino in potenziale conflitto di interesse o di incompatibilità - inconfiribilità con EVAM S.p.a.

Una volta conosciuti gli elenchi dei candidati, i componenti designati per la Commissione di Valutazione, dovranno autocertificare con una dichiarazione sostitutiva di atto notorio che non si trovano in condizioni di incompatibilità o conflitto di interessi e dovranno senza indugio comunicare eventuali incompatibilità o conflitti sopravvenuti in pendenza di selezione.

Nel caso venissero accertate case di incompatibilità o di conflitto di interessi in capo ad un componente la Commissione di Valutazione, questo sarà revocato con provvedimento del Presidente del consiglio di amministrazione, si procederà alla sua sostituzione e le valutazioni circa le domande presentate saranno fatte daccapo.

Qualora l'incompatibilità o il conflitto di interessi in capo ad un componente la Commissione di Valutazione dovessero emergere successivamente alla chiusura delle selezioni ma prima dell'instaurazione del rapporto di lavoro con il candidato scelto, si procederà alla sua sostituzione e le valutazioni circa le domande presentate saranno fatte daccapo.

Nel caso in cui invece l'incompatibilità o il conflitto di interessi in capo ad un componente la Commissione di Valutazione dovessero emergere dopo l'instaurazione del rapporto di lavoro con il candidato, la società si riserva ogni facoltà e valutazione al momento in relazione all'*iter* della selezione salvo l'eventuale azione per il risarcimento del danno nei confronti del componente la commissione.

#### 11) ESITO DELLA SELEZIONE.

Gli esiti della selezione sono resi noti mediante pubblicazione sul sito internet <https://www.acquafontetiva.it> nella sezione "Bandi e Avvisi", per un periodo di almeno 30 giorni e fino ad un massimo di due anni (durata della graduatoria) salvo che non si decida di procedere anche alla pubblicazione su un quotidiano locale.

È facoltà di EVAM S.p.a. costituire una graduatoria dei candidati valutati idonei a cui fare riferimento in caso di mancata copertura della posizione offerta da parte dei soggetti già selezionati o nel caso di necessità di assunzione di ulteriore personale avente caratteristiche simili a quelle per le quali la selezione era stata avviata.

I risultati di ciascuna selezione saranno tenuti in considerazione dalla Società ai fini delle assunzioni per un intervallo di tempo massimo di 2 (due) anni. In tale intervallo temporale la graduatoria sarà di volta in volta aggiornata in caso di attingimento alla medesima e scorrimento. Tutte le graduatorie risultanti dalle procedure di selezione e soggette alla pubblicazione ai sensi del presente Regolamento, riporteranno il nome e cognome del candidato.

Come precisato in premesse, la definizione di una o più graduatorie sulla base delle procedure di selezione stabilite nel presente Regolamento non costituisce impegno di dar corso all'assunzione dei candidati.

#### 12) ASSUNZIONE.

Terminato l'*iter* di selezione e pubblicata la graduatoria dei candidati si procederà con l'assunzione o le assunzioni formalizzate dal Presidente del consiglio di amministrazione della Società.

L'assunzione avviene con contratto individuale di lavoro subordinato con inquadramento specificato nel bando di selezione e secondo le forme contrattuali di impiego previste dall'ordinamento e nel rispetto del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro citato in premesse. Il contratto a tempo determinato, che prevede l'apposizione di un termine di durata, potrà essere prorogato secondo i termini di legge. I requisiti per la partecipazione alla selezione costituiscono anche requisiti per l'assunzione. Il mancato possesso dei requisiti prescritti nell'avviso di selezione, al momento della costituzione del rapporto individuale di lavoro, costituisce giustificato motivo per la mancata sottoscrizione del contratto da parte di EVAM S.p.a.

Trovano altresì applicazione le norme di legge in materia di inconfiribilità e incompatibilità, sia al momento della costituzione del rapporto di lavoro sia nel corso del suo svolgimento. Il collocamento definitivo in organico del personale selezionato è preceduto, qualora sia previsto nell'avviso di selezione, da un periodo di prova secondo quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per le industrie alimentari come specificato in premesse. L'assunzione sarà subordinata al riscontro dell'idoneità psicofisica alla mansione del soggetto da assumere, mediante visita medica.

### 13) TRATTAMENTO DEI DATI.

I dati e le informazioni che la Società riceve dai candidati in occasione delle procedure di selezione o, comunque, ai fini dell'assunzione sono trattati nel rispetto di quanto previsto dal decreto legislativo 30 giugno 2003 n. 196 e s.m.i. e regolamento UE 679/2013 GDPR. In occasione delle procedure di selezione, tutti i candidati potranno prendere visione dell'informativa della privacy sul sito <https://www.acquafonteviva.it>.

### 14) NORME FINALI.

Per quanto non disciplinato dal presente Regolamento si fa riferimento alle norme di legge e contrattuali vigenti.

### 15) ADOZIONE DEL REGOLAMENTO.

Il presente Regolamento, così come ogni aggiornamento dello stesso, è approvato dal Consiglio di Amministrazione di EVAM S.p.a. Il Regolamento è pubblicato sul sito <https://www.acquafonteviva.it>

Massa 18 Marzo 2018

Approvato C.d.A. 18.03.19