

## REGOLAMENTO PER LA SELEZIONE DEL PERSONALE

### **Art. 1 Finalità, ambito di applicazione e principi generali**

1. Il presente regolamento stabilisce i requisiti essenziali, i criteri e le modalità generali di reclutamento del personale.
2. Per l'assunzione del personale, *acquevenete* potrà utilizzare tutte le tipologie contrattuali che, volta per volta, saranno ritenute più idonee alle specifiche finalità cui l'assunzione è preordinata - comprese le forme flessibili di assunzione e di impiego previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato - nel rispetto delle norme vigenti e delle disposizioni del CCNL di settore.
3. Si precisa che le modalità di reclutamento disciplinate nel presente regolamento non hanno natura di concorso pubblico e che il rapporto di lavoro del personale dipendente della Società è di tipo privatistico.
4. Le assunzioni avvengono nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge e della contrattazione collettiva. In particolare, lo stato giuridico-economico del personale della Società è regolato per i Dirigenti dal CCNL per i Dirigenti delle Imprese dei servizi di pubblica utilità e per il personale di altre qualifiche dal CCNL Gas Acqua.
5. *acquevenete* fissa e approva il presente regolamento finalizzato a garantire il rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità e imparzialità nella ricerca, selezione e assunzione del personale e nella crescita e riqualificazione professionale, bandendo qualsiasi forma di discriminazione (sessuale, razziale, religiosa, politica, sindacale, culturale di lingua, ...) e aderendo a politiche meritocratiche e di pari opportunità, nel rispetto della normativa vigente. Nella selezione del personale, la Società osserva altresì criteri di tempestività e di economicità, perseguendo parametri di costo del lavoro competitivi e allineati con i valori di mercato.
6. *acquevenete* assicura il rispetto della normativa a tutela dei lavoratori e delle lavoratrici aventi diritto all'avviamento obbligatorio (Legge 68/1999), previa verifica della compatibilità dell'invalidità con le mansioni da svolgere. A tal fine l'Azienda potrà procedere all'assunzione – a tempo determinato o indeterminato - anche per chiamata diretta e senza avvalersi degli Uffici per il Lavoro, ovvero avvalersi di altri istituti eventualmente previsti dalla normativa, quale ad esempio il tirocinio. Resta inoltre salvo quanto previsto in relazione alle selezioni al successivo Art. 2 punto 7.

7. Quanto agli incarichi di lavoro autonomo, ancorché di collaborazione coordinata e continuativa, saranno affidati in conformità al Regolamento aziendale per gli affidamenti dei contratti e al Codice Appalti.

## **Art. 2 Procedure di selezione**

1. *acquevenete* agevola gli sviluppi di carriera del personale e ove necessario procede a nuove assunzioni, avviando una procedura di selezione, fatte salve le ipotesi di assunzione diretta previste nel presente Regolamento.
2. Le selezioni avverranno previa pubblicazione di apposito Avviso cui verrà data adeguata visibilità sul sito web di *acquevenete* e almeno uno dei seguenti ulteriori canali: inserzioni sui giornali locali e nazionali, canali *social* aziendali, siti web degli ordini professionali delle Province di Padova, Rovigo e Vicenza, siti specializzati in ricerca di personale/ricerca di lavoro, invio ai Comuni soci per l'eventuale inserimento nei rispettivi siti *web* e/o affissione all'albo pretorio comunale.  
Tutte le comunicazioni alle persone candidate relative alla procedura di selezione avverranno mediante posta elettronica all'indirizzo indicato nella domanda di partecipazione.  
Gli inviti alle prove, anche pre-selettive, dovranno essere comunicati almeno 5 giorni naturali prima della data stabilita per la prova stessa.  
La pubblicità degli esiti delle selezioni dovrà coniugare trasparenza con tutela della privacy delle persone candidate.
3. È facoltà della Società procedere motivatamente alla revoca dell'avviso di selezione in qualsiasi momento del procedimento di selezione. Il provvedimento deve essere reso noto con le stesse forme di pubblicità adottate per l'avviso di selezione, ovvero, decorso il termine per la presentazione delle candidature, comunicato a tutte le persone candidate che vi abbiano interesse.  
E' facoltà della Società non procedere motivatamente ad alcuna assunzione una volta terminato il procedimento, ferma restando in tal caso la validità della graduatoria per il periodo indicato nell'avviso.  
La società si riserva altresì di informare delle selezioni in corso i nominativi presenti nella banca dati dell'ufficio personale da non oltre 12 mesi dalla data di ricevimento, nonché di attivare metodologie di "ricerca attiva".
4. Le procedure di selezione e assunzione dovranno rispettare i seguenti principi:
  - a) pubblicità adeguata rispetto al profilo ricercato;
  - b) oggettività e trasparenza delle valutazioni e pari opportunità delle persone candidate;
  - c) adozione di meccanismi idonei all'accertamento del livello di conoscenza culturale e professionale, delle potenzialità di crescita e sviluppo professionale della persona candidata, della reale consistenza della motivazione all'assunzione e del livello di

adattabilità alla cultura e alla tipologia dell'Azienda, anche valutando la coerenza delle competenze acquisite e/o della carriera lavorativa svolta dalla persona candidata, rispetto al contesto organizzativo di destinazione.

5. Potranno accedere alla selezione le persone che possiedono i seguenti requisiti:
- età non inferiore a 18 anni, salvo diversa disposizione, e comunque non superiore al limite massimo previsto per il collocamento a riposo d'ufficio;
  - idoneità psico-fisica all'impiego e alle specifiche mansioni tipiche del profilo professionale da ricoprire, che *acquevenete* SpA si riserva di accertare, anche sottoponendo a visita medica la persona candidata selezionata, ai sensi della normativa vigente;
  - cittadinanza italiana o di uno Stato membro dell'Unione Europea, ovvero di un Paese terzo, purché in tale ultima ipotesi la persona candidata sia titolare del permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo o dello *status* di rifugiato ovvero dello *status* di protezione sussidiaria;
  - godimento dei diritti civili e politici nello stato di appartenenza o provenienza;
  - inesistenza di condanne penali definitive o di stato di interdizione o di provvedimenti di prevenzione, o di provvedimenti connessi alla violazione di obblighi derivanti da rapporti di lavoro, che rendano dubbia l'integrità o affidabilità della persona candidata;
  - titoli di studio e/o altri titoli espressamente richiesti nell'avviso di selezione.
6. L'avviso di selezione dovrà contenere:
- il numero complessivo dei posti offerti, la qualifica e il profilo professionale ricercato;
  - una sintetica descrizione delle principali mansioni connesse alla posizione lavorativa da ricoprire;
  - i requisiti richiesti per l'accesso alla selezione;
  - i titoli o le competenze che danno eventualmente luogo a precedenza o a preferenza;
  - le principali competenze, esperienze e attitudini richieste;
  - le modalità e il termine perentorio di presentazione delle domande.

Qualora si preveda un elevato numero di partecipanti alla selezione, *acquevenete* potrà procedere, anche con sistemi automatizzati, ad una prova preselettiva delle persone candidate, che si concluderà con l'individuazione delle persone ammesse, ovvero escluse, alla selezione, senza attribuzione di alcun punteggio. Le persone candidate che avranno superato tale prova saranno quindi convocate per le successive prove previste al punto 7.

7. La procedura di selezione si articolerà nei seguenti passaggi:
- a) verifica del possesso dei requisiti previsti dall'Avviso di selezione;
  - b) eventuale prova pratica e/o prova scritta, finalizzata ad appurare in concreto le conoscenze e l'esperienza della persona candidata nelle materie inerenti le mansioni da svolgere;
  - c) colloquio finalizzato a valutare le conoscenze e l'esperienza della persona candidata, o ad approfondirle nel caso in cui sia stata effettuata la prova di cui al punto b), e a valutare le competenze trasversali, l'idoneità psicoattitudinale e la personalità della persona candidata con riguardo alle mansioni e, in genere, all'inserimento in Azienda. Durante il colloquio non

dovranno essere poste domande relative a temi del matrimonio, della gravidanza o delle responsabilità di cura.

- d) costituzione della graduatoria finale delle candidate e dei candidati corrispondenti al profilo ricercato.

La procedura di selezione sarà espletata dalla Commissione Esaminatrice appositamente nominata e sarà composta da tre membri, di norma misti nel genere, (Presidente e due Commissari/e), ciascuno dei quali disporrà di massimo 10 punti per valutare la prestazione complessiva di ciascuna persona candidata. Verranno giudicati idonee le persone candidate che abbiano ricevuto un punteggio complessivo di almeno 21 punti su 30.

La graduatoria manterrà validità per il periodo indicato nell'avviso di selezione e *acquevenete* vi potrà attingere per eventuali future nuove assunzioni disposte dall'azienda per il medesimo profilo o per profili affini.

A tal fine, la Commissione potrà redigere uno o più separati elenchi delle persone candidate dei ritenuti idonee (anche) per posizioni affini, in considerazione di specifiche attitudini e/o competenze emerse in fase di colloquio. L'utilizzo degli elenchi di personale individuato in occasione di una procedura di selezione per posizioni diverse che richiedono competenze analoghe o similari risponde a criteri di economicità, efficienza e rapidità dell'attività di selezione e può non essere prevedibile ex ante.

Ai fini dell'adempimento degli obblighi di cui alla L. 68/99, l'Azienda potrà procedere all'assunzione della persona candidata iscritta agli elenchi previsti dalla Legge sopra menzionata, indipendentemente dalla sua posizione in graduatoria.

*acquevenete* potrà ricorrere, in qualsiasi fase della selezione, ad apposite società o aziende esterne con comprovata esperienza e competenza nel reclutamento del personale che saranno obbligate al rispetto delle indicazioni della Società sia riguardo ai requisiti della selezione, che in merito ai principi della ricerca (tra i quali quelli di trasparenza, pubblicità e imparzialità e indiscriminazione). In ogni caso, la ricerca non potrà avvenire limitatamente alla banca dati propria dell'azienda incaricata e dovrà essere adeguatamente pubblicizzata. Le persone selezionate dovranno essere sottoposte alla procedura di valutazione di cui ai punti che precedono.

La selezione dei Dirigenti avverrà in osservanza degli stessi principi e regole procedurali definite con il presente Regolamento, salvo quanto in appresso.

All'esito del colloquio di cui al punto c), la Commissione, nominata dal Consiglio di Amministrazione, di norma mista nel genere, presenterà al Consiglio stesso, o al soggetto eventualmente delegato, una rosa selezionata delle persone candidate che avranno ottenuto una valutazione positiva, per l'individuazione della persona candidata prescelta.

Anche l'eventuale promozione a dirigente di personale già dipendente della Società dovrà essere deliberato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Direttore Generale.

8. Nel caso di eventi imprevisti quali ad esempio malattie lunghe o maternità la Società può ricorrere all'assunzione per chiamata diretta senza attivare la procedura di selezione a copertura del periodo di emergenza oppure ricorrere ad agenzie di somministrazione. In questo ultimo caso la selezione verrà effettuata a cura dell'agenzia incaricata del servizio, sulla base del profilo individuato. L'agenzia sottoporrà ad acquevenete una rosa di 2-5 persone candidate da sottoporre a colloquio, sulla base del quale verrà individuato la persona ritenuta più adatta.
9. È data facoltà ad *acquevenete*, in caso di internalizzazione di servizi e attività, di procedere all'assunzione diretta del personale in outsourcing afferente a quel servizio/attività; inoltre, per necessità di ricoprire ruoli altamente specialistici, potrà procedere all'assunzione diretta di personale in forza presso altri gestori del Servizio Idrico Integrato per la copertura di profili professionali analoghi a quelli ricoperti dall'azienda di provenienza.
10. Al fine di razionalizzare le procedure di reclutamento sarà possibile, inoltre, attingere dalle risultanze/elenchi delle selezioni effettuate da Viveracqua S.c.a.r.l., consorzio di cui *acquevenete* SpA fa parte, tenute nel rispetto dei requisiti di trasparenza, pubblicità e imparzialità ai sensi dell'art. 1 punto 5 del presente Regolamento.
11. Non si darà luogo ad alcuna procedura nel caso di rinnovo di contratti a tempo determinato o nel caso di conversione di contratti da tempo determinato a tempo indeterminato, purché selezionati secondo i principi e le modalità del presente Regolamento.

### **Art. 3 Formazione permanente**

1. *acquevenete* valorizza la formazione professionale continua, intesa come scelta qualificante della politica delle risorse umane.
2. Al fine di conseguire una gestione delle risorse umane basata sui principi di meritocrazia, efficacia ed efficienza, la Società adotta e aggiorna periodicamente il Piano di formazione del personale, finanziato con tutte le risorse disponibili, anche di provenienza comunitaria, ovvero di altri enti o associazioni categoriali.
3. Il piano è finalizzato al miglioramento delle capacità professionali delle risorse umane, allo sviluppo delle loro competenze e al perseguimento di specifici comportamenti organizzativi, anche ai fini di quanto previsto dall'art. 2, punto 1.

### **Art. 4 Trattamento dei dati personali**

1. Le procedure di selezione descritte agli articoli che precedono dovranno rispettare le disposizioni di legge relative all'acquisizione e al trattamento dei dati personali delle persone candidate.