



# REGOLAMENTO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

Revisione N°	Data	Redatta da	Verificata da	Approvata da	Motivo della revisione
03	17/10/2022	Resp. Risorse Umane <i>Giorgio Matteucci</i>	Resp. Unità Risk & Compliance <i>Elena Berti</i>	Amministratore Delegato <i>Salvatore Pipus</i>	Modifica degli artt.li 2, 3, 5, 7, 8, 9, 12, 14 e aggiornamento layout
		Form del 20/10/2022	Form del 21/10/2022	Form del 20/10/2022	



## INDICE

1. PREMESSA .....	3
2. RIFERIMENTI NORMATIVI .....	3
3. AMBITO DI APPLICAZIONE ED ESCLUSIONE.....	3
4. PRINCIPI GENERALI .....	4
5. INDIVIDUAZIONE DELLE ESIGENZE DI ASSUNZIONE .....	4
6. ALTRI CANALI DI RECLUTAMENTO .....	4
7. PUBBLICAZIONE DELL’AVVISO DI SELEZIONE.....	5
8. REQUISITI NECESSARI ALL’ASSUNZIONE .....	5
9. COMMISSIONE ESAMINATRICE.....	6
10. SELEZIONE .....	6
11. CRITERI PER LA SELEZIONE .....	7
12. COMUNICAZIONE DEGLI ESITI DELLA SELEZIONE .....	7
13. ASSUNZIONE.....	8
14. SELEZIONE PER ASSUNZIONE CON CONTRATTO IN SOMMINISTRAZIONE .....	8
15. ENTRATA IN VIGORE.....	8
16. INDICE DELLE REVISIONI.....	8

## 1. PREMESSA

G.E.A.L. S.p.A. è la società di gestione del servizio idrico integrato sul territorio del Comune di Lucca secondo la convenzione di affidamento del servizio.

Il presente regolamento è adottato da G.E.A.L. S.p.A. in ottemperanza dell'art. 7 del DPR 7 settembre 2010, n.168 “Regolamento in materia di servizi pubblici locali di rilevanza economica, il quale stabilisce che le società a partecipazione pubblica che gestiscono servizi pubblici locali devono adottare con propri provvedimenti, criteri e modalità per il reclutamento del personale.

## 2. RIFERIMENTI NORMATIVI

- Legge 12 marzo 1999, n.68 “Norme per il diritto al lavoro dei disabili” e s.m.i.;
- Legge 6 novembre 2012, n.190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”;
- Decreto legislativo 8 giugno 2001, n.231 “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’articolo 11 della legge 29 Settembre 2000, n.300”;
- Decreto legislativo 9 aprile 2008, n.81 “Testo Unico Sulla Sicurezza”;
- Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati) e D. Lgs.196/2013 “Codice in materia di protezione dei dati personali” e s.m.i.;
- UNI ISO 37001:2016 Sistemi di gestione per la prevenzione della corruzione – Requisiti e guida all’uso;
- Articolo 7 del DPR 7 settembre 2010, n.168 “Regolamento in materia di servizi pubblici locali di rilevanza economica”;
- Articolo 18, commi 2 e 2 bis, del Decreto-legge 25 giugno 2008, n.112 “Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria” convertito dalla Legge 6 agosto 2008, n. 133, così come integrato dal Decreto-legge 1° luglio 2009, n. 78 “Provvedimenti anticrisi, nonché proroga di termini e della partecipazione italiana a missioni internazionali” convertito dalla Legge 3 agosto 2009, n. 102;
- Articolo 16 del Codice Etico di G.E.A.L. S.p.A.;
- Articolo 19 del Regolamento dell’Attività contrattuale di G.E.A.L. S.p.A.;
- C.C.N.L. Gas-Acqua.

## 3. AMBITO DI APPLICAZIONE ED ESCLUSIONE

Il presente Regolamento per il reclutamento del personale (di seguito “Regolamento”) si applica nel caso di assunzioni di personale a tempo indeterminato, a tempo determinato, ai contratti di somministrazione di lavoro interinale (per cui si rimanda all’art. 14) e per ogni forma di rapporto di lavoro per quanto applicabile.

Contrariamente, il presente Regolamento non si applica nei casi di assunzione di personale appartenente al collocamento obbligatorio di cui alla Legge 68/99 e s.m.i., per i quali G.E.A.L. S.p.A. fa

ricorso alle liste del collocamento obbligatorio effettuando una comparazione tra profili compatibili con la mansione ricercata.

## **4. PRINCIPI GENERALI**

G.E.A.L. S.p.A. provvede alla selezione del personale tramite la pubblicazione di avvisi, come meglio specificato all'art.7, in cui sono specificati i requisiti e le modalità di ammissione alla selezione, le modalità di svolgimento della selezione ed alla successiva assunzione.

Nell'esecuzione delle procedure di reclutamento del personale, G.E.A.L. S.p.A. si conforma ai seguenti principi ed al rispetto delle seguenti normative vigenti:

- Pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità e trasparenza ed assicurino economicità e celerità di espletamento;
- Adozione di meccanismi trasparenti e quanto più possibile oggettivi, idonei a verificare il possesso di tutti i requisiti richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;
- Rispetto della pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori;
- Il rispetto del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile e degli accordi di secondo livello stipulati in azienda;
- Il rispetto delle previsioni in tema di trasparenza secondo il D.Lgs. 33/2013; a tal proposito G.E.A.L. S.p.A. pubblica sul proprio sito internet gli avvisi per il reclutamento e gli esiti delle selezioni effettuate;
- Con riferimento al Reg. UE 679/2016 (GDPR) si fa presente che G.E.A.L. S.p.A., in qualità di Titolare del Trattamento, tratterà i dati relativi alle selezioni secondo l'informativa "candidati" disponibile sul sito [www.geal-lucca.it](http://www.geal-lucca.it) alla sezione Privacy.

## **5. INDIVIDUAZIONE DELLE ESIGENZE DI ASSUNZIONE**

Le esigenze di assunzione vengono proposte dal Responsabile Risorse Umane e dall'Amministratore Delegato, sentiti i Responsabili di Unità, ognuno per il proprio settore di competenza, al Consiglio di Amministrazione, che provvede al suo esame ed eventuale approvazione di regola in occasione della presentazione del budget annuale.

Durante l'anno, i Responsabili di Unità provvedono a redigere apposita relazione giustificativa che tenga conto delle necessità e degli obiettivi di sviluppo aziendale, definendo il profilo minimo che il candidato deve possedere.

## **6. ALTRI CANALI DI RECLUTAMENTO**

G.E.A.L. S.p.A. si riserva la facoltà di adottare come canale di reclutamento alternativo la ricerca del candidato all'interno delle società appartenenti ai gruppi delle società partecipanti, anche per periodi di tempo limitato, tramite l'istituto del distacco temporaneo.

## 7. PUBBLICAZIONE DELL'AVVISO DI SELEZIONE

Gli avvisi di selezione sono pubblicati sul sito internet aziendale all'indirizzo [www.geal-lucca.it](http://www.geal-lucca.it) e contengono:

- Profilo professionale richiesto, con indicazione della posizione, delle competenze e delle attitudini richieste;
- Il numero delle posizioni aperte;
- I requisiti di ammissione alla selezione (età, titolo di studio, esperienze professionali, ecc.);
- Ulteriori titoli preferenziali o di precedenza rispetto a quelli eventualmente previsti dalla legge;
- Le modalità di espletamento delle selezioni (argomento, tipologia delle prove, ecc.);
- Il CCNL applicato;
- La fascia dei livelli di inquadramento previsti per la posizione;
- La sede di lavoro con indicazione della possibilità di trasferimento per esigenze aziendali;
- Il termine e le modalità con cui presentare la domanda di ammissione;
- Link per la visione da parte dell'aspirante sul sito G.E.A.L. S.p.A. della Politica dei sistemi di gestione, del Codice Etico e del presente Regolamento.

A seconda del profilo professionale richiesto, G.E.A.L. S.p.A. si riserva la facoltà di pubblicare gli avvisi anche sul proprio profilo LinkedIn, quotidiani a diffusione locale, regionale o nazionale, su riviste di settore o su siti di aziende specializzate in job recruiting.

Eventuali modifiche ed integrazioni degli avvisi saranno rese note con le stesse modalità dell'avviso originario.

## 8. REQUISITI NECESSARI ALL'ASSUNZIONE

- Età non inferiore ai 18 anni;
- Essere cittadino italiano o assimilato secondo le norme comunitarie;
- Godere dei diritti civili e politici;
- Perfetta conoscenza della lingua italiana;
- Titolo di studio e/o eventuali altri requisiti richiesti per l'accesso a ciascun profilo professionale;
- Altri e/o diversi titoli e requisiti espressamente specificati al momento della selezione.
- Possedere idoneità fisica all'impiego ed alle mansioni proprie del profilo professionale messo a selezione, accertata mediante visita medica preassuntiva;
- Essere disposto, in caso di assunzione, ad operare in tutte le sedi aziendali, con sede di lavoro in una delle sedi o impianti dislocati su tutto il territorio servito in funzione delle esigenze di servizio;
- Non aver riportato condanne penali, anche con sentenza non passata in giudicato, né avere procedimenti penali in corso, non essere stato dichiarato interdetto o sottoposto a misure che escludono, secondo le norme vigenti, la costituzione di un rapporto di impiego con una azienda a partecipazione pubblica, per cui G.E.A.L. S.p.A. si riserva la facoltà di richiedere preventivamente all'assunzione copia del certificato del casellario giudiziale;
- Non essere stato destituito, dispensato, o licenziato dall'impiego presso una Pubblica Amministrazione, né essere stato dichiarato decaduto da altro impiego pubblico anche ai sensi del DPR 445/2000 art 75 e DPR 3/57 art.li 63 e 127 e del D.lgs. 165/2021 art. 55 quater;

- Non essere coinvolto in alcun procedimento amministrativo o giudiziario derivante da incarichi professionali conferiti da Pubbliche Amministrazioni che abbiano comportato vantaggi per G.E.A.L. S.p.A. negli ultimi 12 mesi in osservanza del D.lgs. n. 231/01 e s.m.i.;
- Non incorrere nella condizione ostativa all'assunzione di cui all'art.53, comma 16 del D.lgs. 165/2001 secondo cui "I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri...";
- Non avere vincoli di parentela od affinità di quarto grado o vincoli di matrimonio, convivenza o unione civile con dipendenti, amministratori e organismi di controllo della società (soci membri del Collegio Sindacale, membri dell'OdV o di altro organo di controllo della società), come previsto dall'Art.16 del codice etico di G.E.A.L. S.p.A.;
- Non trovarsi in alcuna delle situazioni di conflitto di interessi con G.E.A.L. S.p.A.

Le informazioni cui sopra vengono acquisite tramite autodichiarazione da parte del candidato.

## 9. COMMISSIONE ESAMINATRICE

Le fasi di selezione sono effettuate da una commissione esaminatrice composta da almeno tre membri di cui:

- Responsabile Risorse Umane che assume il ruolo di Presidente della Commissione, salvo diversa nomina dallo stesso disposta;
- Responsabile dell'Unità interessata dall'assunzione;
- Un terzo componente che può essere individuato tra il personale interno dell'azienda con competenze idonee allo svolgimento della selezione o può essere un professionista esterno individuato tra esperti di provata esperienza con requisiti e professionalità pertinenti rispetto alla selezione da svolgere.

Il Presidente della Commissione può nominare un dipendente interno con funzione di segreteria senza diritto di voto.

Non possono far parte della commissione i componenti che siano in relazione di parentela o affinità con i candidati ed i soggetti che ricoprono cariche politiche, che siano rappresentanti sindacali, o rappresentanti di associazioni di categoria. Eventuali conflitti d'interesse nei confronti dei candidati devono essere tempestivamente dichiarati e comunicati in sede di valutazione, con conseguente astensione dall'attività di valutazione.

I membri della commissione esaminatrice sono tenuti al segreto d'ufficio.

La commissione decide a maggioranza dei suoi componenti.

## 10. SELEZIONE

Le modalità di espletamento della selezione, assessment di gruppo, role play, colloquio, prove scritte e le eventuali prove pratiche che i candidati dovranno sostenere, così come le modalità di valutazione, sono definite all'interno dell'avviso di selezione.

Tali modalità prevedono una preselezione fra tutte le domande pervenute che sono sottoposte ad una prima valutazione documentale necessaria per verificare la corrispondenza dei curricula con i requisiti indicati nell'avviso. Le domande che risultino allineate a detti requisiti accedono alla successiva fase di selezione. In questa fase il giudizio sui curricula esaminati è insindacabile.

G.E.A.L. S.p.A. si riserva la facoltà di affidare a società esterna specializzata la fase di preselezione delle domande pervenute.

## **11. CRITERI PER LA SELEZIONE**

L'attività di selezione del personale è mirata a valutare la corrispondenza dei profili dei candidati rispetto a quelli attesi ed espressi dai requisiti prestabiliti per l'assunzione.

Le prove di selezione sono finalizzate alla verifica della preparazione culturale, teorica e/o pratica del candidato, delle sue capacità, delle sue attitudini, delle sue capacità relazionali e del grado di motivazione, sempre in funzione del profilo professionale ricercato e degli obiettivi di sviluppo aziendali.

In sede di colloquio finale, la commissione, fra le altre, valuterà la comprensione del candidato in merito all'importanza della conformità alle previsioni espressi nella Politica dei sistemi di gestione aziendale.

Le modalità della selezione ed i contenuti delle prove devono garantire l'applicazione di criteri di valutazione omogenei ed imparziali e la formazione di un giudizio coerente ed equilibrato da parte della commissione esaminatrice.

In ogni caso tutte le fasi della selezione adottate sono documentate al fine di garantirne la tracciabilità e la trasparenza.

Anche in questo caso G.E.A.L. S.p.A. si riserva la facoltà di ricorrere a società specializzate per lo svolgimento di tutto o parte della selezione.

## **12. COMUNICAZIONE DEGLI ESITI DELLA SELEZIONE**

G.E.A.L. S.p.A. provvederà a redigere una graduatoria dei candidati valutati e idonei al profilo richiesto, a cui fare eventualmente riferimento nel caso di future assunzioni per profili professionali analoghi di cui alla selezione oggetto della graduatoria, che comunque avrà validità non superiore a due anni dal termine della selezione stessa.

Gli esiti della selezione sono pubblicati sul sito internet [www.geal-lucca.it](http://www.geal-lucca.it) secondo le previsioni del D.Lgs.33/2013. Sul sito sarà pubblicato il codice identificativo, consegnato all'inizio della selezione, del vincitore della selezione, fatta eccezione per le selezioni relative a categorie particolari.

Al termine della selezione viene data comunicazione scritta, tramite e-mail, dei risultati al candidato scelto per l'assunzione ed anche ai candidati risultati idonei.

In caso di rinuncia all'assunzione da parte di un candidato presente in graduatoria la Società richiede una e-mail per la formalizzazione di detta volontà.

G.E.A.L. S.p.A. si riserva la facoltà di effettuare un nuovo colloquio di valutazione tra i candidati risultati idonei ad un precedente profilo (validità non superiore a due anni), focalizzato ad una nuova assunzione analoga.

I verbali delle Commissioni Valutatrici sono redatti ad ogni incontro e sottoscritti da tutti i componenti.

### 13. ASSUNZIONE

L’assunzione, effettuata sulla base dei risultati finali della selezione, avviene, dopo la valutazione medica circa l’idoneità fisica del candidato, con contratto specifico per il profilo ricercato nel rispetto del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di settore e della normativa nazionale.

### 14. SELEZIONE PER ASSUNZIONE CON CONTRATTO IN SOMMINISTRAZIONE

Per esigenze di assunzione a tempo determinato individuate in base all’Art. 5 del presente Regolamento, là dove non siano presenti graduatorie aperte redatte a seguito di selezioni espletate per profili analoghi, G.E.A.L. S.p.A., al fine di abbreviare il tempo altrimenti necessario per il completamento delle fasi di selezione, potrà avvalersi di contratti in somministrazione. Per la scelta della Società di somministrazione G.E.A.L. S.p.A. si atterrà a quanto disposto dall’Art. 19 del Regolamento dell’Attività contrattuale di G.E.A.L S.p.A.

Il Responsabile Risorse Umane sottopone all’Agenzia così selezionata le necessità aziendali per la figura cercata. I curricula proposti dall’Agenzia sono valutati da una commissione formata ai sensi dell’Art. 9 del presente Regolamento. Nei contratti con tali società di somministrazione dovrà essere previsto che la società prescelta presenti un verbale o altra documentazione da cui risulti l’evidenza della procedura seguita per la presentazione dei curricula proposti a G.E.A.L S.p.A. La società di lavoro interinale eseguirà una preselezione, presentando al colloquio finale, se possibile, almeno quattro candidati considerando la proporzione di genere per il rispetto delle pari opportunità. L’assunzione avviene dopo la valutazione medica circa l’idoneità fisica del candidato (si veda l’art. 13).

### 15. ENTRATA IN VIGORE

Il presente Regolamento, approvato dal Consiglio di Amministrazione di G.E.A.L. S.p.A., è in vigore dal momento della sua pubblicazione sul sito [www.geal-lucca.it](http://www.geal-lucca.it).

Il presente documento annulla e sostituisce il regolamento di dicembre 2020 pari titolo.

### 16. INDICE DELLE REVISIONI

Revisione	Motivo della revisione	Data revisione
01	Prima emissione	03/12/2010
02	Aggiornamento	27/03/2019
02.1	Correzione riferimento normativo	21/07/2020
03	Modifica degli artt.li 2, 3, 5, 7, 8, 9, 12, 14 e aggiornamento layout	17/10/2022