

CRITERI E MODALITA' PER IL RECLUTAMENTO, SELEZIONE E INSERIMENTO DI NUOVE RISORSE UMANE

Il processo di "Reclutamento, Selezione ed Inserimento di Risorse Umane" di IAS S.p.A. si svolge nel rispetto dei principi di imparzialità, trasparenza, pubblicità, e parità di opportunità e trattamento previsti dal MOG 231-190 dal Codice Etico della Società.

Sono esposti a seguire i criteri e le modalità da seguire in IAS S.p.A. per il reclutamento, la selezione e l'inserimento all'interno dell'organico aziendale di nuovo personale dipendente (non appartenente all'area dirigenziale), nonché per il conferimento di incarichi di collaborazione.

1. Definizione del profilo da ricercare

IAS individua le posizioni da coprire.

Per ogni esigenza di inserimento di personale, IAS elabora un profilo della posizione da ricoprire che deve contenere tutte le informazioni necessarie alle successive fasi del processo di selezione, quali ad esempio:

- ruolo da svolgere ed attività di dettaglio;
- background formativo ed esperienze richieste;
- conoscenze linguistiche;
- tipologia della risorsa da inserire (es: livello di esperienza);
- tipologia di inserimento/contratto;
- sede di lavoro;
- livello retributivo e inquadramento contrattuale (ove previsto).

Le proposte elaborate sono sottoposte a processi di verifica e approvazione ad adeguati livelli gerarchici.

Le suddette proposte sono inoltre verificate con specifico riferimento ai requisiti di legge in ambito di Salute e Sicurezza eventualmente previsti per la figura.

IAS esamina la tipologia delle professionalità richieste e ne verifica la congruenza con la pianta organica, con le finalità delle aree di attività, dei programmi, nonché dei progetti in essere e programmati.

Al fine di garantire la copertura della figura professionale necessaria, nel rispetto dei limiti previsti dalla vigente normativa, IAS procede in prima istanza a verificare se esistono all'interno della Società professionalità cui attingere, dotate di tutti i requisiti richiesti dalla posizione da ricoprire.

Accertata l'impossibilità di corrispondere alle esigenze avanzate con il personale in servizio, IAS decide se sia più opportuno far fronte all'esigenza di inserimento per mezzo di una delle seguenti alternative:

- procedere a delle assunzioni della forma di lavoro a tempo indeterminato o determinato;
- ricorrere a collaborazioni esterne;
- optare per le forme di somministrazione di lavoro.

Tale scelta è operata tenendo conto di aspetti quali:

- la tipologia di posizione da ricoprire;
- la durata temporale delle attività aziendale connessa al fabbisogno della risorsa;
- la versatilità e le possibilità di riutilizzo delle specifiche professionalità;
- la conformità qualitativa e quantitativa con i predefiniti organici di riferimento delle unità;
- l'accertata impossibilità di corrispondere alle richieste avanzate avvalendosi del personale in servizio (attraverso operazioni di mobilità interna);
- la disponibilità di budget.

2. Reclutamento

Il reclutamento del personale è, in ogni caso, limitato al numero di posizioni che si renderanno disponibili nel rispetto della pianta organica aziendale.

L'avvio della procedura di reclutamento del personale all'esterno è sottoposto a verifica e approvazione ad adeguato livello gerarchico.

Nel porre in essere l'attività di reclutamento del personale devono essere garantiti i seguenti aspetti:

- adeguata pubblicità della selezione;
- comprovata competenza e assenza di conflitti di interesse dei componenti delle commissioni di selezione;
- imparzialità, economicità e celerità del processo di selezione (ricorrendo ove opportuno all'ausilio di sistemi automatizzati, diretti anche a realizzare forme di preselezione);
- oggettività, trasparenza ed idoneità dei meccanismi di selezione; tali meccanismi in particolare devono risultare idonei ad accertare ed assicurare la rispondenza tra i profili dei candidati (professionalità, capacità ed attitudini) e le caratteristiche delle posizioni da ricoprire;
- garanzia di pari opportunità nell'accesso all'impiego, senza alcuna discriminazione per ragioni di genere, di nazionalità, di religione, di opinione politica, di condizioni personali e sociali;
- rispetto della disciplina sull'utilizzo e il trattamento dei dati personali (D. Lgs. 196/2003 e GDPR);
- ricorso eventuale a società di reclutamento specializzate di comprovata esperienza e professionalità.

La procedura di reperimento di candidature idonee a ricoprire i profili ricercati ha inizio mediante la pubblicazione di un avviso di selezione sulla bacheca aziendale nonché sul sito internet della

Società per un termine non inferiore a 30 (trenta) giorni e/o attraverso altri mezzi idonei di diffusione individuati dalla Società medesima.

IAS cura l'attività di pubblicazione dell'avviso, garantendone la conformità rispetto alle disposizioni di cui alla presente procedura.

3. Progettazione di modalità e criteri di selezione

Definite le caratteristiche della posizione da ricoprire, IAS progetta le prove di selezione da attivare per la valutazione delle competenze richieste.

La progettazione dell'iter selettivo è operata selezionando una o più delle seguenti modalità:

- Valutazione per titoli;
- Valutazione per esami;
- Valutazione comparativa dei curricula.

Tale scelta (che contempla anche la possibilità di selezionare delle modalità ibride) è operata tenendo conto di aspetti quali:

- Professionalità ricercata;
- Tipologia contrattuale individuata.

In ogni caso, verranno utilizzate le più aggiornate e razionali metodologie e tecniche di valutazione, avendo cura di accertare, nel modo più oggettivo possibile ed aldilà della preparazione teorica e culturale del candidato, le effettive capacità ed attitudini, nonché la coerenza delle stesse rispetto agli obiettivi aziendali.

Definita la procedura di selezione più idonea, IAS ne dispone l'attivazione.

Per poter accedere al reclutamento ed alla selezione i candidati devono in primo luogo possedere i seguenti requisiti:

- a) età non inferiore a 18 (diciotto) anni;
- b) perfetta conoscenza e padronanza della lingua italiana;
- c) godimento dei diritti civili e politici;
- d) valido permesso di soggiorno per gli stranieri extra-comunitari;
- e) 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;
- f) idoneità psico-fisica a ricoprire il posto di lavoro. È fatta salva la facoltà della Società di esperire apposite verifiche e/o accertamenti;
- g) non aver subito condanne penali definitive comportanti, in base alla normativa in vigore, l'interdizione perpetua o temporanea dai pubblici uffici. In ogni caso sono esclusi dall'assunzione quei candidati che abbiano riportato condanne penali definitive per delitti non colposi puniti con pena detentiva e coloro i quali siano in stato di interdizione e/o

destinatari di provvedimenti relativi all'applicazione di misure di prevenzione o altre misure, nonché coloro i quali abbiano subito condanne penali, anche non definitive, relative a reati legati alla criminalità organizzata. Altre eventuali condanne penali e provvedimenti resi ex art. 444 c.p.p. saranno valutate dalla Società, coinvolgendo **RPCT** e **OdV**, anche con riferimento alle mansioni dell'assumendo. Le predette condizioni devono essere comprovate tramite apposita autocertificazione;

- h) non essere stati licenziati dall'impiego per scarso rendimento e/o per motivi disciplinari;
- i) possesso di titoli di studio e/o eventuali altri requisiti richiesti per l'accesso al particolare profilo professionale;
- j) avere gli ulteriori requisiti indicati nell'avviso di selezione.

Inoltre, le offerte di lavoro, rese accessibili e consultabili mediante affissione sulla bacheca aziendale e pubblicazione sul sito web www.iasacqua.it (all'interno della sezione dedicata, mantenuta in costante aggiornamento), devono indicare almeno:

- a) il profilo professionale ricercato
- b) il numero complessivo di posti offerti;
- c) le relative mansioni;
- d) la tipologia di contratto e di inquadramento proposta;
- e) il livello retributivo;
- f) la durata e il luogo di lavoro;
- g) i requisiti soggettivi generali e particolari di ammissione;
- h) i titoli di studio richiesti;
- i) i criteri di valutazione e gli eventuali titoli di preferenza;
- j) i termini e le modalità di presentazione delle domande;
- k) le eventuali prove di selezione (test psico-attitudinali e/o prove scritte e/o prove pratiche e/o prove orali) e/o colloqui individuali tecnici e/o motivazionali richiesti ai candidati;
- l) le cause di esclusione dalla selezione;
- m) le modalità di pubblicazione della graduatoria finale;
- n) ogni altra informazione o indicazione utile e/o necessaria per la procedura. (ulteriori indicazioni potranno essere richieste ed inserite in relazione alla particolare figura professionale oggetto di selezione).

È facoltà di **IAS** determinare un numero minimo di domande in presenza delle quali si procederà alla selezione. In tal caso, tale vincolo deve essere determinato e pubblicizzato preliminarmente all'avvio della selezione.

IAS può prorogare e/o riaprire il termine di presentazione delle domande:

- qualora alla data di scadenza dello stesso, il numero di domande pervenute sia risultato insufficiente rispetto al numero minimo di candidature richiesto;
- in presenza di ulteriori fondate esigenze di natura operativa.

I candidati dovranno presentare la propria domanda di ammissione alla selezione secondo le modalità ed i termini indicati nell'avviso pubblico di selezione. La domanda dovrà contenere:

- a) nome e cognome;
- b) data e luogo di nascita;
- c) codice fiscale;
- d) cittadinanza;
- e) Comune di residenza ed indirizzo (eventualmente domicilio ed indirizzo);
- f) titolo di studio richiesto con relativo punteggio finale;
- g) requisiti specifici richiesti dall'avviso di selezione;
- h) recapito presso il quale ricevere tutte le comunicazioni inerenti la selezione (con indicazione di numero telefonico e/o indirizzo di posta elettronica, anche certificata).

4. Nomina della Commissione esaminatrice ed Esecuzione della Selezione

Alla scadenza del termine per la presentazione delle domande di partecipazione alla selezione, si procede alla nomina di un'apposita commissione esaminatrice.

La composizione della Commissione deve rispettare quanto previsto dall'art. 35, comma III, lett. e) del D.Lgs. 165/01. Non possono essere componenti della Commissione i membri del C.d.A. né coloro i quali abbiano un rapporto di parentela o affinità entro il quarto grado con i singoli candidati.

In particolare, la commissione deve essere composta da 3 soggetti per i quali risultino verificate tutte le seguenti condizioni:

- siano esperti di provata competenza nelle materie di concorso,
- non siano componenti dell'organo amministrativo (CdA),
- non ricoprano cariche politiche,
- non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali,
- non abbiano un rapporto di parentela o affinità entro il quarto grado con i singoli candidati;
- non versino in situazioni di incompatibilità e/o di conflitto di interessi con l'incarico ricevuto.

I membri della Commissione esaminatrice possono essere selezionati, nel rispetto delle suddette condizioni, fra i soggetti appartenenti alle seguenti categorie:

- Esperti di reclutamento;
- Rappresentanti delle aree di attività che utilizzeranno le risorse reclutate;
- Liberi professionisti iscritti ad albi con provata competenza nelle materie oggetto della selezione;
- Altri soggetti di provata competenza nelle materie oggetto della selezione.

All'atto dell'insediamento della Commissione, preso atto dei nominativi dei partecipanti alla selezione, i membri dovranno sottoscrivere una dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà, ai sensi degli artt. 46 e 47 del DPR 445/2000, attestante l'assenza di cause di incompatibilità e/o di conflitto di interessi con l'incarico ricevuto, così come previsto dagli strumenti normativi aziendali vigenti in materia. Nel caso in cui venissero accertate cause di incompatibilità in capo ad un membro della Commissione, lo stesso verrà revocato con apposito atto.

La Commissione provvede all'esame delle candidature ed all'espletamento di eventuali prove e/o colloqui stabiliti nell'avviso di convocazione.

In relazione al profilo professionale ricercato, la tipologia delle prove di selezione - colloqui individuali tecnici e/o motivazionali, test psico-attitudinali, prove pratiche, colloqui di gruppo e/o procedure di assessment - potrà variare.

La Commissione esaminatrice, nello svolgere la propria attività di selezione, dovrà attenersi alle modalità individuate in fase di progettazione della procedura selettiva, nonché ai criteri di valutazione definiti da IAS ed indicati nell'offerta di lavoro.

La Commissione di valutazione - che deve operare alla presenza di tutti i suoi membri e può avvalersi di un segretario, da nominarsi anche tra i dipendenti della Società - dovrà motivare i propri giudizi, i quali dovranno risultare da apposito verbale.

In caso di ricevimento di un numero elevato di domande, IAS può disporre lo svolgimento di prove preselettive.

IAS, qualora necessario (tenuto conto dei costi ed in relazione ai tempi di inserimento previsti, nonché alla tipologia ed alla professionalità richiesta), può fare ricorso per una o più fasi del processo selettivo, al supporto di società esterne specializzate nelle attività di recruitment.

In questi casi, la Società si riserva comunque la facoltà di affiancare l'Agenzia nell'espletamento delle proprie attività, nominando uno o più soggetti del personale dipendente della Società stessa, in qualità di esperti (ovvero soggetti dotati di provata competenza ed esperienza nelle materie oggetto della selezione).

Anche in tali circostanze la società dovrà pubblicare sul proprio sito internet l'avviso di selezione, fornendo completa informativa sul ruolo delle società esterne coinvolte nel processo di reclutamento e selezione.

La società esterna di recruitment, nello svolgimento della propria attività, dovrà ispirarsi e rispettare i principi di cui alla presente procedura.

5. Selezione

La selezione si svolge realizzando più fasi di screening per verificare la coerenza delle candidature con il profilo richiesto:

- A. individuazione delle candidature da selezionare;
- B. valutazione delle capacità ed attitudini;
- C. valutazione delle conoscenze linguistiche;
- D. valutazione delle competenze tecnico-professionali.

L'attività di selezione deve essere attuata garantendo:

- la presenza di una pluralità di candidature;
- l'applicazione delle fasi che compongono l'iter di selezione anche con riferimento alle persone che hanno effettuato un periodo di collaborazione con l'azienda (in tali casi, la valutazione delle competenze tecnico-professionali può essere sostituita dal giudizio, adeguatamente formalizzato, espresso dal Responsabile che ha seguito la risorsa durante il periodo di collaborazione);
- l'assenza di conflitti di interesse tra chi effettua la selezione (o una sua fase) e il candidato;
- il rispetto del principio di segregazione delle funzioni tra chi effettua la selezione e chi sottoscrive il contratto di assunzione.

A. Individuazione delle candidature da selezionare

L'individuazione delle candidature da selezionare prevede lo screening e l'analisi dei curricula raccolti al fine di verificare la coerenza con le esperienze e le capacità richieste dallo specifico profilo e pervenire all'identificazione dei curricula di interesse. Tale fase è svolta tramite metodologie diverse a seconda del profilo da assumere. Gli esiti di tale fase sono sottoposti a verifica e approvazione ad adeguati livelli gerarchici.

B. Valutazione delle capacità ed attitudini

La valutazione delle capacità ed attitudini è finalizzata a verificare la corrispondenza delle caratteristiche personali e capacità dei candidati con il profilo atteso nonché ad approfondire le loro aspettative e motivazioni professionali. Tale verifica è effettuata dalla **Commissione** tramite colloquio e/o svolgimento di test (o altra modalità prevista in fase di progettazione della selezione).

C. Valutazione delle conoscenze linguistiche

La conoscenza delle lingue è verificata in fase di selezione per valutare la coerenza con quanto richiesto dallo specifico profilo. Tale verifica è effettuata dalla **Commissione** tramite colloquio e/o svolgimento di test (o altra modalità prevista in fase di progettazione della selezione). Qualora la

conoscenza delle lingue non sia necessaria per lo svolgimento di specifici ruoli (se adeguatamente motivato nei rispettivi profili) non si procede con la valutazione.

D. Valutazione delle competenze tecnico-professionali

La verifica tecnico/professionale ha l'obiettivo di valutare i candidati sul piano delle competenze specialistiche, critiche per la copertura della posizione vacante ed è responsabilità della funzione richiedente. Tale verifica è effettuata dalla **Commissione** tramite colloquio e/o svolgimento di test (o altra modalità prevista in fase di progettazione della selezione). L'esito della verifica deve essere opportunamente formalizzato.

Concluso l'iter di valutazione, la **Commissione** dovrà stilare la graduatoria di merito definitiva che sarà soggetta a verifica da parte di **IAS**, con l'obiettivo di appurare la regolarità formale del procedimento espletato dalla **Commissione** stessa.

Gli esiti della selezione sono resi noti mediante pubblicazione della graduatoria finale di merito sul sito internet della Società (www.iasacqua.it) nella sezione "TRASPARENZA", per un periodo di almeno 30 giorni e fino ad un massimo di anni due (durata della graduatoria).

IAS cura l'attività di pubblicazione della graduatoria finale di merito, garantendone la conformità rispetto alle disposizioni di cui alla presente procedura.

La Società potrà attingere dalla graduatoria dei candidati valutati idonei, in caso di mancata copertura della posizione offerta per rinuncia o forza maggiore da parte dei soggetti già selezionati o nel caso di necessità di assunzione di personale avente caratteristiche simili a quelle per cui era stata avviata la selezione.

I risultati di ciascuna selezione saranno tenuti in considerazione dall'azienda ai fini delle assunzioni per un intervallo di tempo massimo di 2 anni. In tale intervallo temporale la graduatoria sarà di volta in volta aggiornata in caso di attingimento alla medesima e scorrimento.

Le graduatorie risultanti dalle procedure di selezione e soggette alla pubblicazione riporteranno il nome e il cognome del candidato.

L'inserimento di un candidato nelle graduatorie definite sulla base della presente procedura non costituisce impegno all'assunzione da parte della Società.

I candidati selezionati, per mezzo della medesima pubblicazione, saranno invitati a presentarsi presso la sede della Società al fine di espletare tutti gli atti propedeutici alla stipula del contratto.

Nel caso in cui si venga a conoscenza dell'esistenza di un conflitto di interessi tra il candidato e uno dei soggetti facenti parte della Commissione esaminatrice, si dovrà immediatamente informare l'**OdV** e il **RPCT**.

In ogni caso, il **IAS** si riserva la possibilità di non dare seguito alla selezione a causa di particolari esigenze aziendali nel frattempo intervenute.

6. Verifiche pre-assuntive

A valle del processo di selezione descritto precedentemente, per le risorse considerate idonee per l'inserimento, prima di formalizzare l'assunzione, IAS richiede tutte le informazioni necessarie per lo svolgimento delle opportune verifiche pre-assuntive, in coerenza con quanto consentito dalle leggi applicabili.

Lo svolgimento di verifiche pre-assuntive è finalizzato a prevenire l'insorgere di situazioni pregiudizievoli che esponano la Società al rischio di commissione di reati ex L. 190/12 e D.lgs.231/01. Particolare attenzione deve essere riposta all'eventuale esistenza di situazioni quali:

- Relazioni privilegiate/conflicti di interesse: in coerenza con i principi del **MOG**, sono richieste al candidato informazioni per escludere la sussistenza di eventuali conflitti di interesse/relazioni tali da interferire:
 - con le funzioni di pubblici ufficiali, incaricati di pubblico servizio chiamati ad operare in relazione ad attività per le quali la Società ha un interesse concreto;
 - con rappresentanti di vertice di società, consorzi, fondazioni, associazioni ed altri enti privati, anche privi di personalità giuridica, che svolgono attività professionale e di impresa che abbiano un particolare rilievo ai fini aziendali;
- Precedenti giudiziari: sono richieste al candidato, in coerenza e per quanto consentito dalle leggi applicabili, informazioni utili ad escludere eventuali precedenti penali ovvero procedimenti penali in corso, eventuali sanzioni civili o amministrative o indagini in corso che si riferiscono ad attività attinenti all'etica professionale del candidato (tenuto conto del ruolo che lo stesso dovrebbe svolgere);
- Lavoro clandestino: con riferimento alla normativa vigente applicabile in materia di immigrazione e in coerenza con quanto consentito dalle leggi locali applicabili, in caso di cittadini di paesi stranieri, sono previste verifiche sul possesso di un regolare permesso di soggiorno in corso di validità, ove richiesto.

Le risultanze di tali verifiche dovranno essere valutate da IAS, in relazione al ruolo e alle mansioni che il candidato dovrebbe svolgere ed in coerenza con quanto disciplinato dalle normative di riferimento.

A seguito del completamento delle sopraelencate verifiche pre-assuntive, IAS procede alla definizione di eventuali circostanze ostative all'assunzione (nonché delle diverse circostanze che si pongono come semplice punto di attenzione nel processo di assunzione).

7. Assunzione

All'esito del completamento dell'iter di selezione, sulla base delle graduatorie risultanti, la società potrà procedere all'assunzione. Gli esiti di tale fase sono sottoposti a verifica e approvazione ad adeguati livelli gerarchici.

L'assunzione sarà formalizzata tramite la stipula del contratto.

L'assunzione avviene con contratto individuale di lavoro subordinato a tempo indeterminato e/o determinato, pieno o parziale secondo le forme contrattuali di impiego previste dall'ordinamento e nel rispetto del CCNL di categoria.

Il collocamento definitivo in organico del personale selezionato è preceduto, qualora sia previsto nell'avviso di selezione, da un periodo di prova della durata indicata nel CCNL di riferimento.

Infine, l'assunzione obbligatoria delle categorie protette, previa verifica della compatibilità dell'invalidità con le mansioni da svolgere, deve avvenire nel rispetto delle normative vigenti.

I requisiti per la partecipazione alla selezione costituiscono anche requisiti per l'assunzione ed il mancato possesso degli stessi, al momento della costituzione del rapporto individuale di lavoro, costituisce motivo giustificato per la mancata sottoscrizione del contratto da parte della Società.

Trovano altresì applicazione le norme di legge in materia di inconfiribilità ed incompatibilità, sia al momento della costituzione del rapporto di lavoro che nel corso del suo svolgimento.

Il contratto a tempo determinato, che prevede l'apposizione di un termine di durata, potrà essere prorogato secondo i termini di legge.