

# **REGOLAMENTO PER IL RECLUTAMENTO E LA SELEZIONE DEL PERSONALE**

Con delibera del Consiglio di Amministrazione del 21/10/2010, Mondo Acqua S.p.A. adotta il presente regolamento per il reclutamento e la selezione del personale da inquadrare nell'ambito di un rapporto di lavoro subordinato in conformità alle disposizioni del Codice Etico e in attuazione delle prescrizioni del D.Lgs. 231/01 e conseguente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato per la prevenzione dei reati previsti dal Decreto stesso.

**INDICE**

ART. 1 – OGGETTO DEL REGOLAMENTO	pag. 3
ART. 2 – CRITERI DI RECLUTAMENTO	pag. 3
ART. 3 – OFFERTA DI LAVORO	pag. 4
ART. 4 – PUBBLICITA’	pag. 4
ART. 5 – MOTIVI DI ESCLUSIONE	pag. 4
ART. 6 – DOMANDE DI PARTECIPAZIONE	pag. 5
ART. 7 – COMMISSIONE ESAMINATRICE	pag. 5
ART. 8 – PRESELEZIONE	pag. 6
ART. 9 – SELEZIONE	pag. 6
ART. 10 – ASSUNZIONE	pag. 6
ART. 11 – AGENZIE ESTERNE	pag. 7
ART. 12 – CATEGORIE PROTETTE	pag. 7
ART. 13 – ENTRATA IN VIGORE	pag. 7

### **Articolo 1 – Oggetto del Regolamento**

Il presente Regolamento stabilisce i requisiti essenziali, i criteri e le modalità generali di reclutamento e selezione del personale, non appartenente all'area dirigenziale, da inquadrare con contratto di lavoro subordinato.

Le esigenze di inserimento nell'organico di nuove risorse dovranno essere preventivamente esplicitate e adeguatamente motivate dai Responsabili di Funzione al Consiglio di Amministrazione.

Per la ricerca di specifiche posizioni aziendali (profili specialistici, ecc.), il Consiglio di Amministrazione della Società si riserva la facoltà di ricorrere a procedure alternative e modalità più adeguate in relazione alla posizione.

Il presente Regolamento non trova applicazione per le assunzioni con contratto di lavoro a tempo determinato la cui durata sia inferiore a dodici (12) mesi.

### **Articolo 2 – Criteri di reclutamento**

Le procedure di reclutamento dovranno svolgersi adottando i seguenti criteri:

- + adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità e assicurino economicità e celerità di espletamento;
- + adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;
- + rispetto di pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici ai sensi della Legge n. 125/1991;
- + rispetto della disciplina prevista sull'utilizzo e il trattamento dei dati personali ai sensi del D.Lgs. 196/2003.

### **Articolo 3 – Offerta di lavoro**

L'offerta di lavoro dovrà contenere:

- le modalità e il termine perentorio di presentazione delle domande;
- l'individuazione dei profili professionali al quale si riferisce la selezione;
- il numero dei posti messi a selezione;
- i requisiti minimi soggettivi necessari per partecipare alla selezione;
- i titoli di studio minimi e quelli di servizio e vari valutabili.

**Articolo 4 – Pubblicità**

Le offerte di lavoro saranno pubblicate sul sito internet della società [www.mondoacqua.com](http://www.mondoacqua.com) nella sezione dedicata “lavora con noi”.

L’Azienda si riserva la facoltà di dare ulteriore pubblicità all’offerta mediante altre forme di divulgazione e pubblicità ritenute opportune (ad esempio inserzioni su giornali locali e/o nazionali, ecc.).

**Articolo 5 – Motivi di esclusione**

E’ motivo di esclusione dalla selezione il mancato possesso dei requisiti minimi contenuti nell’offerta di lavoro.

Allo scopo di garantire trasparenza e parità di trattamento nelle procedure per il reclutamento e selezione del personale, non potranno partecipare alla selezione:

- coniugi o parenti di primo grado dei soggetti che ricoprono funzioni di responsabilità, di controllo della società;
- coniugi o parenti di primo grado di amministratori, di dirigenti e di quadri della Società;
- coniugi o parenti di primo grado di dirigenti sindacali a livello nazionale, regionale, territoriale dipendenti della Società.

**Articolo 6 – Domande di partecipazione**

Le domande di partecipazione a selezione dovranno essere redatte secondo quanto predisposto dall’offerta di lavoro.

La domanda dovrà essere presentata tassativamente entro e non oltre il termine indicato nell’avviso. A tal fine per le domande presentate direttamente all’Ufficio farà fede la data di ricevimento, per le domande inviate per posta farà fede il timbro postale, mentre per le domande presentate a mezzo e-mail farà fede la data di ricevimento.

La Società si riserva, comunque, la facoltà di prorogare o riaprire i termini per la presentazione delle domande.

In tutte le fasi della procedura, l’Azienda non si assume la responsabilità per eventuali da disguidi postali o eventi comunque imputabili a fatto di terzi, a caso fortuito o forza maggiore che impediscano la presentazione della domanda con le modalità e nei termini stabiliti.

Le domande di partecipazione alle selezioni di qualsiasi tipo non sono sottoposte ad alcun bollo o altro pagamento.

### **Articolo 7 – Commissione esaminatrice**

La selezione è effettuata da una Commissione esaminatrice che viene nominata di volta in volta dal Consiglio di Amministrazione della Società. Lo stesso si riserva, comunque, la facoltà di inserire nella Commissione esaminatrice soggetti esterni in qualità di esperti.

La Commissione individua e predispone per ogni specifica selezione le modalità ed i criteri di svolgimento della selezione stessa, effettua i colloqui con i candidati selezionati e formula le valutazioni sugli stessi.

Non possono essere nominati componenti della commissione esaminatrice:

- a) persone che ricoprano cariche politiche;
- b) rappresentanti sindacali e persone designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o delle associazioni professionali.

### **Articolo 8 – Preselezione**

Qualora il numero di domande per una selezione sia particolarmente elevato, l’Azienda si riserva la facoltà di effettuare una prima valutazione delle domande presentate e dei relativi *curricula* ai fini dell’ammissione o meno alla selezione stessa.

Tale valutazione sarà strettamente correlata ai requisiti stabiliti nell’offerta.

Per l’espletamento della preselezione Mondo Acqua S.p.A. si avvarrà della Commissione di cui al precedente articolo che definirà i criteri ed i parametri preselettivi.

### **Articolo 9 - Selezione**

Di norma la selezione si baserà su un colloquio con il candidato in cui sarà approfondito il curriculum professionale dello stesso, valutando altresì le esperienze professionali illustrate dal candidato nonché la sua idoneità e attitudine all'esercizio delle funzioni richieste dalla posizione offerta (cfr. “Scheda Intervista Candidato”).

Eventuali prove pratiche e modalità di espletamento delle stesse, se non già precedentemente indicate, saranno tempestivamente portate a conoscenza dei candidati da parte della Commissione esaminatrice.

Gli esiti della selezione saranno resi noti mediante lettera raccomandata A/R ad ogni candidato ammesso alla selezione stessa.

La Società si riserva la facoltà di costituire e mantenere valida una graduatoria dei candidati valutati idonei cui fare riferimento in caso di ulteriori necessità.

**Articolo 10 - Assunzione**

L'assunzione in servizio avviene con contratto individuale di lavoro subordinato secondo le forme contrattuali di impiego previste dalla normativa vigente e nel rispetto del Contratto Collettivo Nazionale di lavoro di settore. La conferma in servizio è subordinata al superamento, con esito positivo, del periodo di prova la cui durata è stabilita dalla normativa contrattuale di settore.

**Articolo 11 – Agenzie esterne**

Le procedure di reclutamento e preselezione potranno essere affidate di volta in volta ad agenzie di lavoro esterne specializzate in tale attività. Resta inteso che nello svolgimento dell'attività di reclutamento tali soggetti dovranno rispettare il disposto dell'articolo 3 del presente regolamento.

**Articolo 12 – Categorie Protette**

L'assunzione delle categorie protette potrà avvenire per chiamata nominativa/numerica degli iscritti nelle liste di collocamento speciale sulla base delle procedure stabilite dai competenti uffici del lavoro, previa verifica della compatibilità della invalidità con le mansioni da svolgere.

**Articolo 13 – Entrata in vigore**

Il presente regolamento entra in vigore il giorno successivo all'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione.