

**REGOLAMENTO PER LA RICERCA E LA SELEZIONE DEL PERSONALE PRESSO  
SEA RISORSE S.P.A.**

## **ART. 1 OGGETTO DEL REGOLAMENTO**

SEA RISORSE S.p.A., società a partecipazione pubblica, non è soggetta alle disposizioni del d. lgs. 175/2016 (Testo Unico in materia di società a partecipazione pubblica).

Ciononostante, la Società intende dotarsi di una procedura di ricerca e di selezione del personale che risponda a criteri di correttezza, imparzialità, trasparenza, in ottemperanza anche al Modello di Organizzazione e gestione ex d. lgs. 231/2001, adottando il presente Regolamento.

Le procedure indicate nel presente Regolamento vengono attivate ogniqualvolta SEA RISORSE S.p.A. manifesti l'esigenza di procedere ad assunzioni di personale sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato.

## **ART. 2 FABBISOGNO DEL PERSONALE E CRITERI GENERALI**

Ogni qualvolta che un responsabile di unità aziendale avanzi una richiesta di assunzione di nuovo personale, il Responsabile Risorse Umane, dopo aver valutato le risorse aziendali a disposizione, potrà avvalersi di esperti interni o esterni e avviare un processo di ricerca e selezione, le cui finalità dovranno rispettare i principi di economicità, pubblicità, obiettività e trasparenza, contemplando i più innovativi ed efficienti strumenti di ricerca.

## **ART. 3 RICERCA DEL PERSONALE**

Fatte salve le procedure di stabilizzazione previste all'art. 4, a fronte di una richiesta e all'esito della valutazione previste all'art. 2, l'azienda avvia la seguente procedura:

pubblicazione sul sito aziendale della esigenza di procedere a una selezione, per un periodo non inferiore a 15 giorni, e/o pubblicazione sul sito aziendale del link a un'agenzia di recruiting o a un servizio web di rete impiegato principalmente nello sviluppo di contatti professionali, per la ricerca dei profili fino al VI livello di inquadramento del personale.

Gli interessati dovranno rimettere la domanda di partecipazione secondo le regole stabilite nell'avviso di selezione.

Per i profili direttivi dal VII livello fino al Quadro e per i Dirigenti, su proposta del Direttore Generale o per l'esercizio delle proprie funzioni non delegabili, in materia di organizzazione e presidio delle attività aziendali, il Consiglio di Amministrazione, valutate le possibilità previste dalla normativa per rendere più efficace la copertura del ruolo, in considerazione della criticità e delicatezza dello stesso, delibera se procedere alla modalità di ricerca come descritto per i profili fino al VI livello o procedere direttamente all'assunzione.

Per quanto riguarda l'adempimento degli obblighi della Legge 68/99 e per l'instaurazione di un contratto di apprendistato professionalizzante previsto dall'art. 14 del CCNL e dalle s.m.i. stipulate in data 9 dicembre 2021 con il Verbale di Accordo per il rinnovo del Contratto Nazionale dei Servizi Ambientali, SEA RISORSE S.p.A. si riserva di ricorrere al Centro per l'Impiego di Viareggio per l'individuazione di una rosa di candidati che saranno sottoposti a selezione da una Commissione Esaminatrice, secondo le procedure previste all'art. 4 del presente regolamento.

#### **ART. 4 MODALITA' DI SELEZIONE**

Fatte salve le procedure di stabilizzazione concordate con le OO.SS. aziendali e territoriali che possano prevedere un percorso di assunzione a tempo indeterminato per i lavoratori che ne abbiano diritto in base all'art. 11 c. 16 del CCNL, la selezione dei candidati sarà affidata, nella prima fase, a un gruppo di lavoro costituito da persone fisiche, interne e/o esterne o da persone giuridiche esterne che siano dotate della necessaria competenza.

Il Gruppo di Lavoro, nominato dal Responsabile Risorse Umane, procede alla verifica documentale, compresa la sussistenza dei requisiti generali e dei requisiti specifici e redige una graduatoria degli ammessi alla selezione.

Le prove di selezione sono svolte dalla Commissione Esaminatrice, composta da:

persone fisiche interne o esterne all'azienda in numero variabile, nominate dal Direttore o dal Responsabile Risorse Umane;

almeno per il 75% dei componenti dovranno essere diversi da quelli del Gruppo di Lavoro.

La Commissione esaminatrice, svolge le seguenti funzioni:

somministrazione delle prove e/o gestione dei colloqui e/o delle altre forme selettive, anche automatizzate definite nell'avviso di selezione;

composizione della graduatoria finale per la/e assunzione/i.

L'esito dell'ammissione alla selezione, il calendario delle prove e le risultanze della selezione stessa saranno pubblicati sul sito Internet aziendale ([www.searisorse.it](http://www.searisorse.it)) nella sezione "Bandi e Avvisi" e presso la sede aziendale. Tali forme di pubblicità costituiscono notifica ad ogni effetto di legge e non sarà, pertanto, data alcuna ulteriore comunicazione in merito.

#### **ART. 5 REQUISITI**

Possono partecipare alle selezioni del personale indette da SEA RISORSE S.p.A. i soggetti in possesso requisiti minimi generali oltre a quelli specifici di volta in volta stabiliti nell'avviso di selezione.

#### **ART. 6 ASSUNZIONE**

Ai dipendenti che saranno assunti da SEA RISORSE S.p.A. sarà applicato il CCNL Servizi Ambientali. Le assunzioni saranno a tempo indeterminato o a tempo determinato. La Società SEA RISORSE S.p.A. sottoporrà il candidato selezionato ad accertamenti medici pre-assuntivi di controllo in base alla normativa vigente (D. lgs. 81/08 e s.m.i.). L'esito negativo dei suddetti accertamenti comporterà l'impossibilità di procedere all'instaurazione del rapporto di lavoro.

#### **ART. 7 GRADUATORIA**

Al termine della procedura di ricerca e selezione del personale, la Commissione Esaminatrice redige la graduatoria che rimarrà efficace per tre anni dalla data di pubblicazione. Il Consiglio di Amministrazione potrà prorogare l'efficacia della graduatoria di anno in anno per ulteriori tre anni.

I responsabili Tecnici e Amministrativi, ogni anno, produrranno un verbale che esprime una valutazione di efficienza ed efficacia dell'operato dei lavoratori secondo criteri aziendali consolidati. Al verbale sarà allegata la graduatoria con le variazioni di posizionamento determinate dalla valutazione di performance. Nel caso in cui la valutazione risulti negativa, il dipendente a tempo determinato sarà escluso dalla graduatoria.

#### **ART. 8 RISERVA**

SEA RISORSE S.p.A. si riserva la facoltà insindacabile di non procedere con le assunzioni indicate nell'avviso di selezione e ricerca del personale.

#### **ART. 9 DEROGHE**

SEA RISORSE S.p.A. si riserva la possibilità di ricorrere a Società di lavoro interinale o ai curricula presentati nell'anno antecedente al protocollo aziendale per ricercare il personale da inquadrare a tempo determinato, qualora vi sia l'esigenza di reperire la risorsa umana necessaria in situazioni di urgenza e/o esigenza in situazioni di incertezza gestionale non risolubili con la selezione dalla graduatoria.

#### **ART. 10 MOBILITÀ**

SEA RISORSE S.p.A. si riserva la facoltà di procedere alla copertura dei posti vacanti mediante procedure di mobilità da Società operanti nel settore Igiene Ambientale.