

AMIU GENOVA SPA

**REGOLAMENTO AZIENDALE
PER LE ASSUNZIONI DI PERSONALE**

(Approvato da CdA - 21 Marzo 2008
Integrato dal CdA l' 11/12/2017 e l'1/8/2018)

Versione 3.0

REGOLAMENTO PER LE ASSUNZIONI

Il presente Regolamento è predisposto per recepire le linee di indirizzo indicate dall'Amministrazione Comunale con Delibera 24/2008 "Adozione norme regolamentari inerenti in personale da parte delle società partecipate dal Comune di Genova".

In particolare nella Delibera è richiesto alle società partecipate di adeguare i propri regolamenti interni o le procedure in materia di assunzione di personale ai seguenti criteri:

- a) Pubblicità della selezione, assicurata secondo adeguate forme di pubblicità a mezzo organi di stampa e pubblicazione sul sito web delle Aziende e/o del Comune di Genova*
- b) Predeterminazione dei criteri per la selezione*
- c) Accesso per mobilità da altre Società a partecipazione pubblica"*

1. Le assunzioni, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, vengono effettuate nel rispetto delle norme di legge¹ riguardanti i rapporti di lavoro di diritto privato nonché delle norme derivanti dalla contrattazione nazionale ed aziendale.
2. Il processo di reclutamento e selezione viene effettuato secondo modalità in grado di garantire **obiettività, trasparenza, efficacia ed efficienza** utilizzando al meglio tutti i canali "di mercato" previsti dalla normativa vigente, quali ad esempio:
 - Centro Provinciale per l'Impiego;
 - Agenzie di Lavoro autorizzate;
 - Società di recruiting e di consulenza;
 - Scuola, Istituti e Università;
 - Inserzioni di ricerca

L'utilizzo dei canali dipende dalla tipologia di profilo professionale richiesto, in quanto i vari canali di ricerca hanno differenti gradi di specializzazione e selettività.

3. Le ricerche di personale effettuate sul mercato esterno attraverso inserzioni e processi di selezione gestiti direttamente da Amiu o tramite società specializzate, devono essere **pubblicizzate sui più diffusi organi di stampa, nonché sul sito web aziendale e/o del Comune di Genova**, al fine di garantire la massima trasparenza e diffusione dell'esigenza aziendale.
4. Prima di avviare una ricerca di personale esterno, è necessario verificare se tra le società controllate dal Comune di Genova sono in atto programmi di outplacement nell'ambito dei quali individuare eventuali candidature (volontarie) in grado di rispondere al profilo professionale ricercato da Amiu, salvo quanto previsto da diversi accordi sindacali.
5. I piani di assunzioni aziendali devono essere validati dal vertice aziendale all'inizio di ciascun anno nell'ambito del processo di definizione del Budget. Per situazioni non previste in sede di budgeting (es. nuovi servizi lanciati in corso d'anno, sostituzioni a

¹ In particolare il D.Lgs 297/02, il D.Lgs 368/01 e successive modifiche ed integrazioni, il D. Lgs 61/00 e successive modifiche ed integrazioni, la legge 223/91 nonché la legge 68/99

seguito di dimissioni, ecc.) è in ogni caso necessario un'autorizzazione da parte del vertice aziendale. Le assunzioni di Dirigenti devono essere autorizzate dal Consiglio di Amministrazione.

6. Amiu provvede a comunicare al Comune di Genova la situazione dei propri organici (distinguendo tra le diverse qualifiche professionali nonché tra dipendenti a tempo indeterminato e determinato), secondo tempi e modalità richieste dall'Amministrazione comunale.
7. Per ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, Amiu può effettuare assunzioni a termine. Tra le possibili esigenze aziendali che possono richiedere assunzioni a tempo determinato, rientrano (a titolo meramente esemplificativo):
 - sostituzione di personale in ferie;
 - sostituzione di personale temporaneamente allontanato dalle proprie mansioni ai sensi dell'art. 8 del D.Lgs. 15.8.1991, n. 277 o dell'art. 17 del D.Lgs. 19.9.1994, n. 626 e successive integrazioni normative;
 - sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto.
 - necessità di personale derivanti dall'assunzione di ulteriori e diversi servizi rispetto a quelli gestiti, aventi carattere di temporaneità;
 - esecuzione di un'opera o di un servizio definiti e limitati nel tempo;
 - lavorazioni a carattere eccezionale che richiedono personale avente specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate;
 - sperimentazioni tecniche, produttive o organizzative, aventi carattere di temporaneità;
 - interventi di ripristino ambientale (es. scarichi abusivi, bonifica discariche, trasporti eccezionali rifiuti, etc.);
 - interventi di manutenzione straordinaria degli impianti;
 - lavori stagionali o punte di più intensa attività connesse a maggiori richieste di servizi indifferibili o anche indotte dall'attività di altri settori che non sia possibile soddisfare con le risorse normalmente impiegate;
 - fase di avvio di nuove attività e/o di nuovi servizi;

Dal 1 gennaio 2008 i contratti a tempo determinato devono essere effettuati nel pieno rispetto della legge 247/07 "Norme di attuazione del Protocollo del 23 luglio 2007 su previdenza, lavoro e competitività per favorire l'equità e la crescita sostenibili, nonché ulteriori norme in materia di lavoro e di previdenza sociale".

8. Ogni qualvolta si avvia una ricerca di personale esterno, sia a tempo determinato sia a tempo indeterminato, devono essere **espressamente evidenziati i criteri di selezione ed i requisiti richiesti al candidato**, quali:
 - Profilo professionale;
 - Titolo di studio;
 - Esperienze professionali maturate nel campo specifico, compreso il positivo superamento di tirocini in Aziende del Gruppo;

- Patenti varie, abilitazioni professionali;
- Competenze e capacità professionali;
- Eventuali preferenze per categorie o fasce deboli (a titolo di esempio legge 68/99 legge 223/91);
- Idoneità psico - fisica alla mansione certificata dal medico Competente ai sensi del D.Lgs 626/94;

Sull'inserzione deve inoltre **essere ben specificato il percorso di selezione** seguito da Amiu per l'individuazione del miglior candidato:

- Analisi del curriculum;
- Prove scritte;
- Prove pratiche;
- Colloqui di selezione;
- Test psico - attitudinali;
- Assessment

9. A seconda della tipologia di rapporto di lavoro subordinato (tempo determinato vs. tempo indeterminato) e del profilo (Addetto allo Spazzamento piuttosto che Analista Programmatore) e/o qualifica (Operaio piuttosto che Dirigente) ricercati, sono definite le seguenti **linee guida sul canale di reclutamento e sulle modalità di selezione da seguire nelle diverse situazioni:**

Operatori Ecologici, Operai non qualificati e manovali generici

- *A tempo determinato:* il canale preferenziale di ricerca è rappresentato dal Centro Provinciale per l'Impiego. I candidati sono sottoposti ad una selezione, condivisa con la Direzione Richiedente, finalizzata alla verifica dei requisiti basilari per poter effettuare le lavorazioni manuali previste nonché la disponibilità alla effettuazione delle turnazioni.
 - Per le assunzioni a tempo determinato 2008 (es. ferie estive, progetti sperimentali) - ed in generale nelle fasi transitorie dovute ad esempio ad introduzione di nuove normative - è preferibile attingere al bacino di risorse che hanno già lavorato per l'azienda (con valutazioni positive) e che sono dunque già "professionalizzate". In questo caso al fine di garantire i principi di trasparenza e pubblicità delle regole, lo strumento più opportuno da utilizzare è l'accordo sindacale aziendale.
- *A tempo indeterminato:* fatti salvi gli obblighi della legge 68/99 e della legge 247/07, si provvede di norma ad assumere mediante criteri stabiliti attraverso Accordi Sindacali aziendali, finalizzati anche alla stabilizzazione dei posti di lavoro (nel rispetto dei principi generali delineati dall'Amministrazione Comunale in tema di stabilizzazione del precariato) , contenenti rigidi criteri di ammissione alle c.d. "graduatorie interne".

- Eventuali eccezioni alle suddette modalità di reclutamento devono essere motivate.

Operai specializzati

A tempo determinato e indeterminato

- A fronte di necessità di copertura di mansioni operaie di tipo specialistico si privilegia la carriera interna, nel pieno rispetto delle previsioni derivanti dalla contrattazione di secondo livello in tema di iter di carriera o delle prassi aziendali.
- Nel caso in cui la professionalità richiesta non sia presente in azienda (mancanza di candidati o esiti negativi delle selezioni interne), la ricerca viene effettuata all'esterno, prevalentemente mediante richiesta al Centro per l'Impiego e alle Agenzie per il Lavoro autorizzate. In mancanza di candidati attraverso tali canali, ci si può avvalere di inserzioni sui giornali, nel rispetto di quanto previsto al punto 3.
- La selezione, sia di candidati "interni" sia di candidati esterni, verte su colloqui finalizzati alla verifica delle conoscenze teoriche richieste nonché su prove pratiche tesi all'accertamento delle capacità professionali (ad esempio nel caso di un Elettrauto la prova teorica può consistere nella lettura di schemi e/o disegni tecnici; la prova pratica, effettuata sul campo, può vertere sulla individuazione di guasti ad un automezzo).

Impiegati

A tempo determinato e indeterminato

- Qualora non fosse individuabile all'interno dell'azienda un dipendente idoneo ad assumere la qualifica di Impiegato, ci si avvale dei seguenti canali di ricerca esterni:
 - Centro per l'Impiego, Agenzie per il Lavoro, Università
 - Inserzioni sui giornali e/o società di selezione esterna, nel rispetto di quanto previsto al punto 3.
- La selezione verte su colloqui finalizzati alla verifica delle conoscenze teoriche nonché su prove pratiche tesi all'accertamento delle capacità professionali (ad esempio nel caso di un Addetto alle paghe e contributi la prova teorica può consistere su approfondimenti di natura normativa contributiva e fiscale; la prova pratica può vertere sul calcolo della spettanza lorda e netta del TFR e sull'utilizzo di fogli di calcolo);
- L'eventuale ricorso ad "Agenzie di somministrazione lavoro" per periodi di tempo limitati (es. sostituzione lavoratrici in maternità) può essere utilizzata, nel rispetto di quanto previsto dal CCNL o da eventuali accordi sindacali in materia.

Quadri e Dirigenti

A tempo determinato e indeterminato

- Qualora non fosse individuabile all'interno dell'azienda un dipendente idoneo ad assumere la qualifica di Quadro o di Dirigente, ci si avvale dei seguenti canali di ricerca esterni preferenziali
 - Inserzioni sui giornali e/o società di selezione esterna, nel rispetto di quanto previsto al punto 3.
 - Società specializzate (*Head Hunters*)

L'assunzione del Dirigente deve essere autorizzata dal Consiglio di Amministrazione.

10. Per le **altre aziende controllate da Amiu Genova Spa** si applicherà quanto previsto dal presente regolamento, coerentemente con i profili professionali ricercati.
 - A titolo di mero esempio: se in Amiu Bonifiche Spa fosse necessario assumere "manovali generici", il canale di reclutamento preferenziale è rappresentato dal Centro per l'Impiego. Per la ricerca di un farmacista per Farmacie Genovesi Spa, il canale di reperimento è quello previsto per gli Impiegati ed i Quadri di Amiu.
11. Ai fini delle assunzioni a tempo determinato ed a tempo indeterminato la Società può utilizzare, in conformità alle disposizioni di legge vigenti in materia e previa convenzione precedente l'utilizzo, le graduatorie di concorsi pubblici che risultino ancora valide al momento della chiamata del Comune di Genova, per gli idonei non vincitori, allorchè non disponga di una propria graduatoria valida con modalità da concordarsi nella stessa convenzione nel Regolamento.
12. Ai fini delle assunzioni a tempo determinato l'Azienda potrà altresì stipulare contratti con tirocinanti presenti in Azienda in possesso dei requisiti, titoli e competenze richiesti per il profilo di pertinenza.