

**AMIA VERONA SPA
AZIENDA MULTISERVIZI IGIENE
AMBIENTALE
VERONA**

**REGOLAMENTO SULLE MODALITA' DI
ASSUNZIONE,
REQUISITI D'ACCESSO
E PROCEDURE SELETTIVE**

INDICE

CAPO I

DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1 OGGETTO

ART. 2 COMPETENZE

ART. 3. MODALITA' D'ACCESSO

ART. 4 ACCERTAMENTO DELL'IDONEITA' FISICA ALL'IMPIEGO

ART. 5 PROCEDURE SELETTIVE: PRINCIPI E TIPOLOGIE

CAPO II

AVVISO DI SELEZIONE

ART. 6 CONTENUTI

ART. 7 PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE

ART. 8 DOMANDA DI AMMISSIONE

CAPO III

PROVE SELETTIVE

ART. 9 PRESELEZIONE

CAPO IV

COMMISSIONE ESAMINATRICE

ART. 10 NOMINA E COMPOSIZIONE

ART. 11 MODALITA' ASSUNZIONE DIRIGENTI

CAPO V

NORME FINALI

ENTRATA IN VIGORE

ART. 12 NORMA FINALE E DI RINVIO

CAPO I
DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1
OGGETTO

1. Il presente regolamento disciplina, le modalità di assunzione a tempo indeterminato e determinato, i requisiti e le procedure di accesso (dall'interno) e dall'esterno presso AMIA VERONA SpA, fermi restando i limiti imposti dalla Legge.
2. Le procedure selettive per la copertura dei posti disponibili si svolgono con modalità che garantiscano imparzialità e trasparenza ed assicurino economicità e celerità di espletamento, ricorrendo, di norma, all'ausilio di sistemi automatizzati diretti, ove opportuno, anche a realizzare forme di preselezione. Le stesse devono inoltre essere effettuate in modo da consentire la valutazione sia delle conoscenze sia delle attitudini dei candidati a ricoprire le relative posizioni di lavoro.
3. L'accesso agli impieghi avviene con modalità che garantiscano il rispetto delle pari opportunità tra uomini e donne.

ART. 2
COMPETENZE

1. Gli atti di gestione inerenti le procedure di assunzione, vengono adottati dal Direttore Generale, ai sensi dello statuto sociale, il quale, in particolare, provvede:
 - a) a nominare le Commissioni esaminatrici;
 - b) alla verifica delle dichiarazioni rese dai candidati circa il possesso dei requisiti e dell'osservanza delle condizioni prescritte dalla legge, dal presente regolamento e dall'avviso di selezione, nonché all'eventuale perfezionamento/regolarizzazione delle domande di ammissione in relazione alle diverse ipotesi previste dal successivo art. 15, sia con riferimento alla fase di ammissione alle prove, nonché a quella preliminare ed all'approvazione della graduatoria;
 - c) all'ammissione o esclusione dei candidati;

2. Il Direttore generale può incaricare il Responsabile dell'area personale ad effettuare la verifica di cui alla lettera b).

ART. 3
MODALITA' D'ACCESSO

1. Le modalità d'accesso all'impiego sono le seguenti:
 - a) procedure selettive pubbliche fatte salve le riserve di legge.

ART. 4
ACCERTAMENTO DELL'IDONEITA' FISICA ALL'IMPIEGO

1. Prima di procedere alla stipula del contratto individuale di lavoro, l'Azienda provvederà a sottoporre gli interessati a visita medica di idoneità.
2. Per i lavoratori disabili trova applicazione la normativa in vigore.

ART. 5
PROCEDURE SELETTIVE: PRINCIPI E TIPOLOGIE

1. Le procedure selettive si conformano ai principi di pubblicità, economicità, oggettività, trasparenza, pari opportunità, imparzialità e competenza tecnica delle Commissioni esaminatrici. L'azienda si riserva inoltre di avvalersi di agenzie esterne di selezione in possesso di idonei titoli professionali.
2. Per la selezione può essere utilizzato uno dei seguenti strumenti, ovvero una loro combinazione:
 - a) prove pratiche/attitudinali;
 - b) prove scritte;
 - c) valutazione di titoli;
 - d) intervista-colloquio.
3. Per l'espletamento di procedure selettive che prevedano l'utilizzo di test psico-attitudinali e/o di particolari tecniche di valutazione (quali ad esempio test bilanciati, simulazioni, impiego di strumenti informatici o specialistici, intervista-colloquio, ecc.) l'Azienda può

avvalersi di esperti esterni o di società specializzate, da affiancare alla Commissione esaminatrice o in sua sostituzione.

CAPO II

AVVISO DI SELEZIONE

ART. 6

CONTENUTI

1. L'avviso di selezione viene approvato con determinazione del Direttore Generale che ne individuerà i relativi contenuti:
2. L'avviso definisce e regola tutti gli aspetti della procedura non disciplinati dal presente Regolamento e contiene tutte le informazioni necessarie per la partecipazione.

ART. 7

PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE

1. La pubblicità dell'avviso di selezione è effettuata, con le modalità previste dal presente articolo e, di norma, per la durata di:
 - Minimo 10 giorni per le selezioni pubbliche
 - Minimo 7 giorni per le selezioni internedecorrenti dalla data di pubblicazione dell'avviso almeno sul sito dell'azienda.

ART. 8

DOMANDA DI AMMISSIONE

La domanda di ammissione alla selezione, redatta in carta semplice, deve riportare tutte le dichiarazioni richieste dall'avviso.

CAPO III

PROVE SELETTIVE

ART. 9

PRESELEZIONE

1. Nell'avviso può essere previsto che le prove siano precedute da forme di preselezione, eventualmente indicando anche il numero massimo dei candidati che, dopo averla superata, vengono ammessi a sostenere le prove selettive. La preselezione è effettuata dalla Commissione direttamente o avvalendosi del supporto di aziende specializzate o esperti in selezione del personale o soggetti comunque competenti. La preselezione può anche precedere l'insediamento della Commissione.
2. I punteggi riportati nella prova preselettiva non sono considerati utili ai fini della graduatoria finale.

CAPO IV

COMMISSIONE ESAMINATRICE

ART. 10

NOMINA E COMPOSIZIONE

1. Le Commissioni esaminatrici delle selezioni sono composte:
 - dal Direttore Generale membro di diritto o suo delegato;
 - dal Responsabile dell'area o del servizio aziendale, che la presiede, relativo ai posti da occupare;
 - dai funzionari di categoria almeno pari a quella del posto oggetto della selezione;
 - da eventuale Segretario verbalizzante;
 - da eventuali Componenti aggiunti per l'accertamento, ove previsto, della conoscenza della lingua straniera o dell'uso delle apparecchiature e delle applicazioni informatiche o di altre materie speciali, nonché per la verifica delle attitudini dei candidati.

2. Le Commissioni Esaminatrici delle selezioni vengono nominate con determinazione del Direttore Generale.
3. Nel caso d'impedimento o di decadenza di uno o più Componenti la Commissione si procede alla relativa sostituzione con le medesime modalità previste per la nomina. Tutte le operazioni precedentemente espletate conservano validità ed il nuovo Componente partecipa a quelle ancora necessarie per il completamento della procedura selettiva. Al momento dell'assunzione dell'incarico egli deve prendere conoscenza dei verbali delle sedute che si sono già tenute e di tutti gli atti della procedura e di ciò deve essere fatto apposito riferimento nel verbale.

ART. 11

MODALITA' ASSUNZIONE DI DIRIGENTI

1. Per le assunzioni con la qualifica di dirigente, sia a tempo determinato che indeterminato, si seguono le procedure del presente Regolamento,
2. Peraltro il Consiglio di amministrazione può provvedere all'assunzione per chiamata diretta tra una rosa di nominativi che abbiano le caratteristiche professionali ritenute idonee alla copertura della posizione.

CAPO V

NORME FINALI

ENTRATA IN VIGORE

1. Il presente regolamento entra in vigore dalla data di approvazione del CDA.

ART. 12

NORMA FINALE E DI RINVIO

Per quanto non espressamente previsto dal presente regolamento o per quanto soggetto a modifica, si fa rinvio alle norme legislative e contrattuali vigenti in materia.