



PROVVEDIMENTO SUI CRITERI E MODALITÀ DI RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

*di cui all'art. 19 comma 2 del D.Lgs. 19 agosto 2016, n° 175 (Testo Unico
in materia di Società a partecipazione pubblica cosiddetto TUSP)*

Stato di revisione del documento				
Rev. n°	Data	Descrizione sintetica della modifica	Elaborato da	Approvato da
1	25.03.2025	REVISIONE generale per l'aggiornamento	Direttore Alberto Prospero	Consiglio di Amministrazione seduta del 01.04.2025

ART. 1 CONTENUTO DEL REGOLAMENTO	3
ART. 2 AMBITO DI APPLICAZIONE	3
ART. 3 PRINCIPI GENERALI	3
ART. 4 ESCLUSIONI	5
ART. 5 PROGRAMMAZIONE DELLE ASSUNZIONI.....	5
ART. 6 MODALITÀ DI RECLUTAMENTO DEL PERSONALE	6
ART. 7 REQUISITI PER L'AMMISSIONE	9
ART. 8 CORRETTA E ADEGUATA PUBBLICITÀ	10
ART. 9 ENTRATA IN VIGORE E PUBBLICITÀ	10

ART. 1 CONTENUTO DEL REGOLAMENTO

1. Il presente regolamento stabilisce, ai sensi dell'art. 19 comma 2, del D.Lgs. 175/2016, i criteri e le modalità per il reclutamento del personale nel rispetto dei principi, anche di derivazione comunitaria, di trasparenza, pubblicità e imparzialità.

ART. 2 AMBITO DI APPLICAZIONE

1. Le disposizioni del presente articolo si applicano alle assunzioni con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato, salvo quanto diversamente previsto dalle vigenti leggi in tema di rapporti di lavoro.
2. .Salvo quanto previsto dal presente provvedimento, ai rapporti di lavoro dei dipendenti della società a controllo pubblico ENER.BIT S.r.l. si applicano le disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile, delle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, ivi incluse quelle in materia di ammortizzatori sociali, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, e dai contratti collettivi.

ART. 3 PRINCIPI GENERALI

Le procedure di reclutamento in ENER.BIT si conformano ai seguenti principi:

- a) adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità e assicurino economicità e celerità di espletamento, ricorrendo, ove è opportuno, all'ausilio di sistemi automatizzati, diretti anche a realizzare forme di preselezione;
- b) adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;
- c) rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori;
- d) decentramento delle procedure di reclutamento;
- e) composizione delle commissioni esclusivamente con esperti di provata competenza

nelle materie di concorso, scelti tra funzionari delle amministrazioni, docenti ed estranei alle medesime, che non siano componenti dell'organo di direzione politica dell'amministrazione, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.

Le decisioni in merito alle assunzioni di personale subordinato dovranno essere effettuate sulla base dei principi di non discriminazione, parità di trattamento, pubblicità, proporzionalità e trasparenza, composizione delle commissioni con esperti di provata competenza nelle materie e nei sistemi di selezione del personale.

La Società garantisce l'espletamento delle procedure di selezione nel rispetto dei seguenti principi:

- **imparzialità:** si intende assolto mediante l'adozione di criteri oggettivi e trasparenti di verifica dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione ai ruoli da ricoprire;
- **trasparenza:** si intende assolto garantendo a chiunque la possibilità di conoscere modalità e criteri di partecipazione e di valutazione dei curricula e delle domande, nonché gli esiti finali delle selezioni del personale;
- **pubblicità:** si intende assolto mediante la pubblicazione dell'avviso di selezione sul sito internet della Società e quanto previsto all'art. 8.
- **pari opportunità** tra lavoratori e lavoratrici;
- **non discriminazione** per ragioni di appartenenza etnica, di nazionalità, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di orientamenti sessuali, di condizioni personali e sociali;
- rispetto della disciplina prevista in materia di utilizzo e **trattamento dei dati personali** ai sensi del D. Lgs. 196/2003, nonché rispetto del divieto di indagini sulle opinioni politiche e sindacali e sui fatti non rilevanti ai fini della valutazione delle capacità lavorative.

Nell'ambito delle attività di ricerca e selezione del personale, la Società individua le tipologie contrattuali più idonee per il miglior impiego delle risorse umane in relazione ai profili richiesti, nel rispetto dei presupposti stabiliti dalla legge e dai Contratti

Collettivi Nazionali di Lavoro.

ART. 4 ESCLUSIONI

Sono esclusi dall'applicazione del presente regolamento i seguenti incarichi:

1. Gli incarichi di cui al “REGOLAMENTO PER IL CONFERIMENTO DI INCARICHI ESTERNI” approvato nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 22.02.2012.

ART. 5 PROGRAMMAZIONE DELLE ASSUNZIONI

1. Il Consiglio di Amministrazione definisce il fabbisogno di risorse umane, definendo il Piano delle Assunzioni nel rispetto degli effettivi bisogni aziendali, degli obiettivi stabiliti dal contratto di servizio e dell'equilibrio economico della Società, nei limiti previsti dalle leggi in vigore.
2. Il Piano delle Assunzioni deve contenere almeno le seguenti indicazioni:
 - a) il numero degli addetti da assumere, distinto per area, qualifica e livello di inquadramento previsti (comprese eventuali risorse da assumere appartenenti alle categorie protette ai sensi della normativa sul collocamento obbligatorio L. 68/1999);
 - b) le modalità di selezione;
 - c) per ogni tipologia di unità lavorativa che si intende assumere: il titolo di studio, le esperienze professionali, le abilità e competenze richieste come previsto dal CCNL applicato;
 - d) il quadro dell'organico complessivo esistente, e come verrà integrato dalle assunzioni proposte;
 - e) il costo presunto per ogni tipo di unità lavorativa e il costo complessivo;
 - f) la previsione degli oneri della formazione obbligatoria ai sensi del D. Lgs. n. 81/08 e s.m.i.

ART. 6 MODALITÀ DI RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

1. Il reclutamento del personale viene attuato nelle forme previste dalle norme di legge e di contratto di categoria, anche con l'ausilio di sistemi automatizzati, con le seguenti modalità di selezione:

a) procedure selettive per titoli e colloquio volte all'accertamento della professionalità e delle attitudini personali.

2. Il reclutamento avverrà attraverso l'instaurazione di una procedura selettiva nella quale procedere alla comparazione dei requisiti posseduti da tutti i concorrenti, con applicazione, per ciascuno di essi, dei medesimi criteri selettivi.

3. Nell'avviso di selezione dovranno essere indicati i requisiti minimi che consentano a ciascun concorrente – tramite il *curriculum* professionale – la dimostrazione del possesso di una esperienza adeguata rapportata alla tipologia dell'incarico.

4. Nella fase di ammissione alla selezione, l'idoneità del concorrente a concorrere alla selezione dovrà essere effettuata mediante la valutazione di elementi di merito, oggettivi e quantitativi posseduti dal candidato in data antecedente alla pubblicazione dell'avviso, sulla base dell'accertamento delle esperienze pregresse.

5. Una Commissione di esperti nominati dal Consiglio di Amministrazione della società ENER.BIT S.R.L, ovvero da società specializzate nel settore della ricerca e selezione del personale, che si conformino al presente regolamento, valuterà le domande mediante esame comparativo dei curricula professionali.

6. I componenti della commissione giudicatrice sono tre. Di norma vengono scelti tra esperti nelle materie oggetto della selezione. Possono far parte della Commissione i dipendenti della Società appartenenti a una categoria almeno pari rispetto a quella propria del profilo messo a selezione, docenti o altri soggetti esterni alla Società.

7. I componenti delle Commissioni non devono essere componenti degli organi di governo della Società o dei soci e non devono ricoprire cariche politiche e non devono essere rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali; in ordine all'insussistenza di tali condizioni

dovrà essere sottoscritta autocertificazione da parte degli interessati.

8. Nelle selezioni il punteggio finale è determinato dalla media dei voti conseguiti attraverso la compilazione di apposita scheda di valutazione dei titoli e nel colloquio, tenendo conto dei seguenti elementi di valutazione:

CAPACITA' PROFESSIONALE (p. 60/100): da valutarsi con riguardo alle caratteristiche soggettive che dimostrino la capacità di organizzarsi in situazioni lavorative tipiche e proprie del posto da ricoprire, anche alla luce delle esperienze in precedenza effettuate, che il candidato ritiene rappresentative della propria capacità. La valutazione della capacità organizzativa, avverrà prioritariamente sulla base dei seguenti titoli qualificativi:

- a) **titoli superiori** a quelli indicati nell'avviso, purché attinenti,
- b) **colloquio orale in seduta pubblica**, atto alla verifica delle conoscenze ed esperienze professionali richieste attraverso l'espletamento di domande/argomenti/tracce e/o test teorico pratici su argomenti che dovranno essere indicati nel bando di selezione. Non è ammessa la consultazione di appunti, manoscritti, libri, manuali o pubblicazioni di qualunque specie a pena di esclusione salvo espressamente su autorizzazione della Commissione ovvero previsti nel bando. Ai concorrenti, durante le prove è precluso, a pena di esclusione, l'uso di cellulari, palmari e qualsiasi altro strumento di comunicazione.

CARATTERISTICHE del CURRICULUM PROFESSIONALE (p. 30/100) desunte dalle prestazioni professionali svolte. L'esperienza lavorativa che sarà valutata, sarà solo quella svolta presso enti pubblici o privati o in attività imprenditoriali attinenti a quelle relative al posto da ricoprire.

CAPACITÀ PSICO ATTITUDINALI (p. 10/100) desunte dal colloquio orale verificando le capacità relazionali, abilità comportamentali nonché capacità attitudinali dei candidati e capacità di lavorare in team;

9. La Commissione esaminatrice valuta le domande di partecipazione alla selezione per accertare il possesso dei requisiti e l'osservanza delle condizioni prescritte per l'ammissione

alla procedura selettiva, e adotta l'atto di ammissione o esclusione dei candidati comunicando agli stessi l'esito nei modi stabiliti dall'avviso. Il Consiglio di Amministrazione o il titolare delle deleghe può ammettere la regolarizzazione delle domande che presentino imperfezioni formali od omissioni non sostanziali e come tali siano suscettibili di essere regolarizzate, comunicando con lettera l'esigenza della regolarizzazione ed il termine entro cui deve essere prodotta. Il candidato che entro il termine prefissato non abbia provveduto alla regolarizzazione della domanda è escluso dalla selezione.

10. Le candidature pervenute sono oggetto di una valutazione documentale, effettuata dalla Commissione giudicatrice di cui all'articolo 6 del presente regolamento, volta a verificare la congruità del curriculum rispetto ai requisiti richiesti nell'avviso di selezione. I candidati che hanno superato tale fase sono eventualmente convocati per il colloquio conoscitivo e/o per l'eventuale prova attitudinale e ciò a mezzo posta elettronica certificata ovvero a mezzo posta elettronica. Le procedure selettive avranno inizio, di norma e fatti salvi solo i casi di motivata urgenza, **non prima di 15 giorni di calendario** dalla data di pubblicazione dell'avviso. Alla valutazione positiva dell'eventuale prova attitudinale faranno seguito, ove necessario, colloqui conoscitivi finalizzati ad approfondire le attitudini e le conoscenze del candidato, nonché a sondare le sue capacità relazionali e motivazionali. La comunicazione relativa alle convocazioni deve essere effettuata **almeno 5 giorni** di calendario prima della data stabilita per il colloquio e/o la prova nel sito internet della società, nella sezione "Società trasparente". L'elenco dei candidati ammessi avviene in forma anonimizzata attraverso un codice che identifica univocamente ciascun candidato. La mancata presentazione del candidato comporterà la sua **automatica esclusione** dalla procedura di selezione. Al termine di ogni colloquio la Commissione dovrà compilare l'apposita scheda di valutazione di cui al comma 8 contenente la valutazione del candidato e le motivazioni della stessa. La Commissione ha l'obbligo di dichiarare l'inesistenza di conflitti di interesse, rapporti di parentela, ovvero altre circostanze che possano inficiare l'obiettività del giudizio dei candidati. Al Consiglio di Amministrazione della Società compete l'adozione del provvedimento di approvazione della procedura esperita con l'indicazione del candidato

vincitore, nonché la facoltà di costituire una graduatoria dei candidati valutati idonei con indicazione della durata di validità a cui fare riferimento in caso di mancata copertura della posizione offerta per rinuncia da parte del candidato vincitore o per qualsivoglia altra motivazione.

11. Ai dirigenti/dipendenti con contratto a tempo pieno della società chiamati a far parte della Commissione esaminatrice e/o al relativo Segretario, non spetta alcun compenso aggiuntivo.

12. Ai componenti diversi dai Dirigenti/dipendenti con contratto a tempo pieno della società, viene corrisposto un compenso omnicomprendente sulla base della tabella che segue:

Declaratoria professionale	n° candidati presenti alla prova		
	da 1 a 30	Superiore a 30	
<i>livelli CCNL Gas-Acqua</i>	<i>importo lordo max [€]</i>	<i>importo lordo max [€]</i>	<i>indennità lorda per seduta [€]</i>
Q	600	750	80
8-7-6-5	500	600	80
4-3-2-1	400	500	70

ART. 7 REQUISITI PER L'AMMISSIONE

1. I candidati alla selezione dovranno essere in possesso dei seguenti requisiti generali
 - a) cittadinanza italiana;
 - b) godimento dei diritti politici
 - c) assenza di condanne penali, di procedimenti penali in corso, interdizione ed altre misure che escludano dalla nomina agli impieghi presso Pubbliche Amministrazioni, secondo le vigenti leggi;
 - d) non essere stati destituiti, dispensati, dichiarati decaduti o licenziati dall'impiego presso Pubbliche Amministrazioni;
 - e) idoneità fisica a ricoprire il posto accertata con visita medica
 - f) 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
 - g) titolo di studio e/o eventuali altri requisiti richiesti per l'accesso a ciascun profilo professionale

ART. 8 CORRETTA E ADEGUATA PUBBLICITÀ

1. E' garantita l'effettuazione di una corretta ed adeguata pubblicità sia dell'oggetto della selezione che si intende esperire sia dei criteri obiettivi che si intende utilizzare per la valutazione delle candidature; al termine del procedimento dovrà essere motivata la scelta effettuata sulla base degli stessi criteri inizialmente adottati. La pubblicità dell'avviso dovrà essere effettuata attraverso la pubblicazione dell'Avviso di selezione all'Albo pretorio e sul Sito Internet della Società, nonché con la diffusione della notizia su giornali locali e con ulteriori forme di divulgazione ritenute opportune dal Consiglio di Amministrazione.

ART. 9 ENTRATA IN VIGORE E PUBBLICITÀ

1. Il presente regolamento entra in vigore dalla data di approvazione del medesimo da parte del Consiglio di Amministrazione di ENER.BIT.

2. Il presente regolamento è pubblicato sul sito web della Società (www.enerbit.it)