

REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DI
RECLUTAMENTO
DEL PERSONALE DIPENDENTE

Approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione nella seduta n. 8 del 23.01.2025 e
n. 26 del 17.03.2025.

Art. 1 — Finalità e ambito di applicazione

1. Il presente Regolamento disciplina le procedure comparative di reclutamento e selezione che AMAIE ENERGIA E SERVIZI SRL (di seguito anche Società) utilizza per l'assunzione del personale dipendente nonché il relativo regime di pubblicità necessario a garantire il rispetto e l'accertamento della sussistenza dei principi, anche di derivazione comunitaria, di pubblicità, trasparenza, imparzialità, rispetto delle pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici.
2. Il regolamento è emanato in ossequio alle previsioni di cui all'art. 19 comma 2 D.lgs. n. 175/2016 e smi laddove si dà disposizione alle Società a controllo pubblico di stabilire, con propri provvedimenti, criteri e modalità per il reclutamento del personale nel rispetto dei succitati principi di derivazione comunitaria e dei principi di cui all'art. 35, comma 3 del Dlgs n.165/2001.
3. L'ambito di applicazione del presente regolamento riguarda il reclutamento del personale da inquadrare in un rapporto di lavoro subordinato, a tempo determinato o indeterminato, a tempo pieno o parziale anche mediante ricorso a società di somministrazione.
4. Il presente Regolamento non si applica nei seguenti casi:
 - a) assunzioni obbligatorie disciplinate dalla normativa vigente ivi comprese le categorie protette;
 - b) utilizzo di contratti di somministrazione;
 - c) prestazione di servizi, per le quali si procederà ai sensi della vigente disciplina in materia di contratti pubblici ed eventuale Regolamento aziendale;
 - d) affidamenti di incarichi di natura fiduciaria o altamente specialistica;
 - e) contratti di lavoro autonomo, quantomeno quelli aventi ad oggetto una collaborazione continuata, continuativa e personale.
 - f) incarichi conferiti per il patrocinio legale e la difesa in giudizio della Società;
 - g) incarichi conferiti ai componenti degli organismi di controllo interno e delle commissioni di concorso e di gara.

Art. 2 – Principi generali

1. La Società procede alla selezione del personale, assicurando celerità ed economicità di espletamento delle relative procedure.
2. Le procedure di reclutamento si conformano inoltre ai seguenti principi:
 - a) adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti; trasparenza, intesa come possibilità per chiunque di conoscere le modalità e i criteri di partecipazione e valutazione, nonché gli esiti finali;

- b) pubblicità, attraverso la divulgazione, sui siti web e/o mediante idonei mezzi di diffusione delle notizie circa le occasioni di lavoro disponibili;
 - c) imparzialità, attraverso l'individuazione di criteri oggettivi di verifica dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;
 - d) rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori;
 - e) pubblicazione dell'avviso di selezione.
3. Il reclutamento del personale avviene attraverso procedure selettive al fine di accertare, secondo principi meritocratici, il possesso della professionalità, delle capacità e delle attitudini richieste per la posizione lavorativa da ricoprire.
4. E' vietata qualsiasi discriminazione sul sesso, religione, credo politico e razza, qualunque sia il settore e a ciascun livello della gerarchia professionale.
5. Al momento della pubblicazione dell'avviso pubblico per la presentazione delle domande di ammissione alle selezioni, il candidato deve essere in possesso di tutti i seguenti requisiti:
- a) età non inferiore a 18 (diciotto) anni;
 - b) conoscenza e padronanza della lingua italiana;
 - c) godimento dei diritti civili e politici;
 - d) 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;
 - e) idoneità psico-fisica a ricoprire il posto di lavoro, con facoltà per la Società di esperire appositi accertamenti;
 - f) non aver subito condanne penali che comportino, in base alla vigente legislazione, l'interdizione perpetua o temporanea dai pubblici uffici o provvedimenti di prevenzione o altre misure inflitte a seguito di infrazioni e obblighi derivanti da rapporti di lavoro o comunque incidenti sulla moralità professionale; tali condizioni devono essere comprovate tramite apposita autocertificazione;
 - g) avere titoli di studio e/o altri requisiti richiesti per l'accesso;
 - h) avere gli ulteriori requisiti indicati nell'avviso di selezione.
6. Il candidato dovrà rendere dichiarazione circa l'eventuale esistenza di vincoli di parentela o affinità con amministratori, revisori o dirigenti della Società.

Art. 3 – Individuazione del fabbisogno – dotazione organica

1. Le assunzioni sono programmate, di norma e fatte salve esigenze sopravvenute, all'inizio di ciascun anno facendo riferimento al dimensionamento degli organici e al fabbisogno di

reclutamento stabilito da parte del Consiglio di Amministrazione su base triennale, e tenendo altresì conto di eventuali vincoli di legge nonché degli indirizzi forniti dall'Ente controllante.

2. L'organo di amministrazione della Società provvede alla programmazione triennale del Fabbisogno di personale, nei limiti delle risorse disponibili e nella prospettiva del mantenimento dell'equilibrio economico, per assicurare funzionalità e ottimizzazione delle risorse.

3. Nel piano triennale del fabbisogno vengono specificati gli elementi di pianificazione degli organici unitamente alla consistenza, alla tipologia e ai costi delle assunzioni programmate, distinte per ciascuna annualità.

4. Le assunzioni avvengono di norma con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato. È in ogni caso ammesso il ricorso a contratti flessibili per far fronte ad esigenze temporanee ed eccezionali di carattere tecnico, organizzativo, operativo o sostitutivo, nel rispetto delle norme di legge e del contratto collettivo

Art. 4 – Avvisi pubblici

1. Per l'assunzione di personale con rapporto di lavoro subordinato, la Società individua i soggetti idonei mediante procedura selettiva da attivarsi previa delibera del Consiglio di Amministrazione, che indichi le motivazioni sottese all'assunzione nonché le caratteristiche principali del profilo professionale richiesto.

2. Le selezioni vengono effettuate previa divulgazione di avvisi pubblici i cui contenuti sono specificati al successivo art. 5.

3. Nell'ambito dell'avviso di selezione sono definiti gli strumenti ritenuti più adeguati tra uno o più dei seguenti:

- a) valutazione dei titoli e del curriculum;
- b) prova preselettiva;
- c) test psico-attitudinale;
- d) prova/ e scritta/ e;
- e) colloquio individuale;
- f) prova di lingua straniera/ altra prova specialistica;
- g) prova tecnico-pratica;
- h) esperienze lavorative precedenti.

3. L'avviso può prevedere la combinazione delle prove d'esame secondo un meccanismo a cascata per cui la partecipazione alla prova successiva è subordinata al superamento della o delle prove precedenti.

4. Nel caso in cui il profilo professionale ricercato sia di difficile reperimento sul mercato, la Società si riserva la facoltà di avvalersi del supporto di società specializzate nella ricerca e selezione del personale.
5. Se indicato nell'ambito dell'avviso di selezione e se rilevante per il ruolo da ricoprire la Società può valorizzare l'esperienza maturata in precedenti rapporti di lavoro a prescindere dalla forma secondo le modalità indicate e con un'incidenza che non può avere un peso superiore ad un terzo.
6. Il ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato, secondo le modalità e nei limiti temporali stabiliti dalle vigenti normative in materia, è sempre ammesso per sopperire a particolari attività di carattere ciclico o stagionale, per ragioni di carattere tecnico, organizzativo, o produttivo ovvero per la sostituzione del personale assente per una delle cause per le quali disposizioni di legge e/o di CCNL comportino la conservazione obbligatoria del posto, indipendentemente che l'aspettativa stessa sia o meno retribuita.
7. Se, per giustificate esigenze organizzative, la Società dovesse scegliere di affidare le selezioni ad un'azienda esterna, l'impresa affidataria della selezione dovrà rispettare i principi così come sopra indicati nello svolgimento della fase selettiva

Art. 5 - Avviso di selezione

1. L'avviso della procedura di selezione per l'assunzione di personale, è pubblicato nella sezione "Amministrazione Trasparente" sottosezione "Bandi di concorso" del sito internet aziendale. L'avviso potrà essere diffuso mediante altri strumenti ritenuti idonei.
2. L'avviso di selezione indica:
 - a) il profilo professionale ricercato;
 - b) il titolo di studio e gli eventuali requisiti di esperienza, professionalità e competenza richiesti in relazione al posto da coprire;
 - c) l'inquadramento contrattuale previsto;
 - d) i requisiti di carattere generale devono essere posseduti dai/dalle candidati/e;
 - e) la tipologia delle prove selettive (colloquio, prove scritte, pratiche, attitudinali) e le materie oggetto delle medesime,
 - f) il termine e le modalità di partecipazione alla selezione;
 - g) ogni altra prescrizione o notizia ritenuta utile, incluse le modalità di convocazione dei candidati.

3. Il contenuto dell'avviso di selezione ha carattere vincolante per la Società, per i concorrenti, per la Commissione esaminatrice e per tutti coloro che intervengono nella procedura selettiva.
4. Eventuali modifiche od integrazioni dell'avviso debbono essere deliberate prima della scadenza del termine ultimo per la partecipazione alla procedura selettiva. In tal caso il termine di scadenza della procedura stessa deve essere prorogato per un tempo pari a quello già trascorso tra l'apertura della selezione e la pubblicazione dell'integrazione dell'avviso. Le modifiche ed integrazioni debbono essere rese note con le stesse modalità previste per la pubblicità degli avvisi di selezione e comunicate, mediante lettera raccomandata o PEC, a coloro che, al momento della pubblicazione, avessero già presentato domanda di partecipazione.
5. Il Consiglio di Amministrazione della Società, con motivato provvedimento, può altresì deliberare la proroga o la riapertura dei termini per la presentazione delle domande di partecipazione al concorso, o la revoca dell'avviso di selezione.

Art. 6- Domanda di partecipazione

1. Gli interessati possono partecipare alla selezione seguendo le indicazioni contenute nell'avviso pubblicato e con le modalità indicate dallo stesso.

Art. 7 - Commissione esaminatrice

1. La selezione viene effettuata da una Commissione composta da un numero dispari di membri (almeno tre) nominati dal Consiglio di Amministrazione della Società o da un suo delegato. Con il medesimo provvedimento di nomina viene individuato tra i componenti della Commissione il Presidente nonché vengono determinati i compensi, qualora i membri siano esterni alla Società.
2. Nel caso in cui, effettuate le nomine, venga a mancare alcuno dei componenti, si procederà alla sostituzione con altra persona appartenente a categoria corrispondente, senza che occorra ripetere le operazioni già espletate.
3. La Commissione è composta da esperti di provata competenza nelle materie della procedura selettiva, scelti tra dirigenti e funzionari della Società, nonché dirigenti e funzionari degli enti locali soci, docenti ed estranei alla Società o agli enti locali soci, che non siano componenti dell'organo amministrativo della Società o degli organi politici degli enti locali soci, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali sottoscrittori del CCNL a bando.

4. Della Commissione non possono altresì far parte persone legate con i candidati da vincoli di parentela e affinità entro il quarto grado civile, né persone che abbiano rapporti di natura economica o si trovino in lite con alcuno dei concorrenti. Esplicita dichiarazione, in tal senso, deve essere sottoscritta dai componenti la Commissione in occasione della prima seduta, subito dopo aver preso visione dell'elenco dei candidati. L'esistenza di una causa di incompatibilità dà luogo a decadenza del commissario interessato; analogamente si procede allorché la causa di incompatibilità non sia originaria ma sopravvenuta. In tal caso, il Presidente del Consiglio di Amministrazione o un suo delegato provvederanno tempestivamente alla sostituzione.
5. Alla Commissione esaminatrice possono essere aggregati membri aggiunti per gli esami di lingua straniera e per le materie speciali.
6. I processi verbali delle riunioni della Commissione sono redatti dal Segretario verbalizzante, nominato dal Consiglio di Amministrazione.

Art. 8 Ammissione dei candidati

1. Le candidature pervenute sono oggetto di una prima valutazione documentale, che deve essere effettuata dalla Commissione, volta a verificare la congruità di ciascun curriculum con i requisiti richiesti nell'avviso di selezione. Nello specifico, per la partecipazione alla selezione, fermi restando i requisiti generali previsti dalla normativa vigente, è richiesto il possesso dei titoli di studio, rilasciati da scuole o istituti statali parificati o legalmente riconosciuti che saranno specificati nell'avviso di selezione in relazione al profilo richiesto.
2. La Società si riserva di richiedere chiarimenti e/o precisazioni sui contenuti della domanda e del curriculum così come sul possesso dei prescritti requisiti in capo ai candidati. La veridicità delle dichiarazioni formulate dai candidati potrà essere oggetto di verifica a discrezione della Società. Saranno in ogni caso soggette a verifica le dichiarazioni ed il possesso dei requisiti relative al soggetto selezionato per l'assunzione.
3. Al termine della fase di valutazione dei titoli, la Commissione elabora una graduatoria dei curricula secondo l'ordine decrescente dei punti della votazione complessiva riportata da ciascun candidato.

Art. 9 - Criteri per le procedure di selezione

1. I criteri in base ai quali la Commissione di cui al precedente art. 7 procede alla valutazione delle prove selettive e dei titoli dei candidati devono essere stabiliti dalla stessa, nella prima riunione al fine di definire i punteggi o i giudizi minimi e massimi attribuibili alle singole prove, con riferimento ai parametri di valutazione indicati nell'avviso di indizione della procedura selettiva.

2. La Commissione esaminatrice, in relazione alle prove selettive fondate su accertamenti di competenze teoriche e pratiche tradotti in elaborati scritti, prima dell'inizio di ciascuna prova stabilisce le tracce/domande/temi che saranno oggetto delle prove stesse, individuandoli tra quelli precisati nel bando e correlati alle finalità della selezione.
3. La Commissione esaminatrice, in relazione alle prove selettive fondate su accertamenti di competenze teoriche e pratiche espresse oralmente dai candidati o espresse nell'ambito di colloqui, prima dell'inizio di ciascuna prova determina i quesiti da porre ai singoli candidati per ciascuna delle materie di esame. Tali quesiti sono proposti a ciascun candidato previa estrazione a sorte.
4. Per le prove selettive scritte e per le prove selettive orali è individuato un punteggio minimo, pari almeno a 21/30 del punteggio complessivamente riferibile a ciascuna tipologia di prova, che costituisce indice di competenza minima.
5. Qualora un candidato non consegua in una prova il punteggio minimo di cui al precedente comma 4, non è ammesso alla prova seguente o è considerato non idoneo.

Art. 10 - Preselezione dei candidati

1. Le prove per la valutazione dei candidati nelle procedure di selezione possono essere precedute da forme di preselezione predisposte anche da aziende specializzate in selezione di personale, scelte nel rispetto delle disposizioni di legge, quando il numero dei soggetti interessati che hanno presentato la propria candidatura sia tale da incidere sulla speditezza, sull'efficacia e sull'economicità della procedura selettiva stessa.
2. Le procedure di preselezione possono consistere in test bilanciati a risposta multipla, vertenti sulle materie oggetto della procedura di selezione, e/o in test psicoattitudinali.

Art. 11 - Ammissione alla procedura selettiva

1. L'Ammissione e/o l'esclusione dalla procedura selettiva è disposta dalla Commissione esaminatrice.
2. L'esclusione dalla procedura selettiva è comunicata dal Presidente della Commissione esaminatrice all'indirizzo di posta elettronica indicata dal candidato nella domanda, prima dell'inizio delle prove d'esame, ovvero pubblicata sul sito della Società.
3. La comunicazione deve specificare i motivi dell'esclusione dalla procedura selettiva.

Art. 12 - Graduatoria della procedura selettiva

1. Esaurite le prove selettive la Commissione esaminatrice forma la graduatoria di merito dei candidati secondo l'ordine dei punti della votazione complessiva riportata da ciascun candidato.
2. Il punteggio finale di ogni candidato è dato dalla somma dei voti conseguiti nella/e prova/ e selettiva/e prevista/ e nell'avviso ovvero, dalla somma dei punteggi assegnati per ogni strumento di valutazione previsto nell'avviso di cui al precedente art. 5 comma 2 del presente regolamento. La graduatoria di merito è approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società e resa nota mediante pubblicazione sul sito internet della stessa, nonché con specifica comunicazione ai soggetti interessati.
3. Sono dichiarati vincitori, nei limiti dei posti complessivamente messi a selezione, i candidati utilmente collocati nelle graduatorie di merito. La graduatoria rimane valida per la durata di tre anni per l'assunzione di ulteriori posti dei profili oggetto del medesimo avviso.

Art. 13 - Formalizzazione dell'assunzione

1. La risorsa umana individuata mediante la procedura di selezione è sottoposta alle verifiche di idoneità previste dalla normativa vigente in materia.
2. La formalizzazione del rapporto con il soggetto individuato mediante la procedura di selezione avviene con stipulazione del contratto individuale di lavoro, al quale sono associati tutti gli adempimenti previsti dalla normativa vigente.

Art. 14 — Graduatorie

1. Se previsto dall'avviso di selezione le procedure attivate per assunzioni di personale possono determinare la formazione di graduatorie per il periodo massimo indicato, comunque non eccedente il triennio successivo all'approvazione degli esiti.
2. Se previsto dall'avviso di selezione la Società può utilizzare le graduatorie formate per assunzioni a tempo indeterminato per assunzioni a tempo determinato in coerenza con le disposizioni di legge.
3. In tale ipotesi la Società provvede allo scorrimento della graduatoria in ordine di collocazione, dando atto della sussistenza dei presupposti necessari per il ricorso a tale soluzione ed esperendo le formalità richieste per l'attivazione del rapporto di lavoro.

Art. 15 — Utilizzo graduatorie di altre società e avviso di selezione.

1. Ai fini dell'assunzione del personale, in alternativa allo svolgimento dell'autonoma procedura selettiva ed in assenza di proprie graduatorie, la Società può ricorrere alle graduatorie ancora valide di altre società pubbliche, sempre previa programmazione, a condizione che sussista:

- a) l'integrale partecipazione pubblica al capitale;
- b) il medesimo regime di affidamento dei servizi.

2. Il ricorso può avvenire per assunzioni a tempo determinato ed indeterminato in relazione a graduatorie valide formate per assunzioni a tempo indeterminato ovvero per assunzioni esclusivamente a tempo determinato in relazione a graduatorie valide formate per assunzioni a tempo determinato.

3. L'assunzione di personale dichiarato idoneo nelle graduatorie di cui al comma precedente presuppone un accordo con l'ulteriore azienda che ha svolto la procedura selettiva e può avvenire a condizione che il regolamento per le assunzioni approvato da quest'ultima ed utilizzato ai fini della formazione della graduatoria preveda modalità di selezione analoghe a quelle disciplinate dal presente regolamento.

4. In tale ipotesi la Società provvede allo scorrimento della graduatoria in ordine di collocazione, dando atto della sussistenza dei presupposti necessari per il ricorso a tale soluzione ed esperendo le formalità richieste per l'attivazione del rapporto di lavoro.

5. E' altresì facoltà della Società emettere idoneo avviso specialistico per il tramite di Utilitalia presso le medesime società pubbliche al fine di operare una selezione tra il personale già assunto con selezione pubblica.

6. Eventuali modifiche ed integrazioni al presente Regolamento verranno pubblicizzate dalla Società mediante pubblicazione sul sito internet di cui al precedente comma 1

Art. 16 - Assunzioni in forza dell'articolo 2112 del codice civile e di clausole sociali contenute in bando di gara e/o contratti collettivi nazionali.

1. L'assunzione di dipendenti in forza di passaggio d'azienda o clausole sociali contenute in Bandi di Gara e/o contratti collettivi nazionali avviene in deroga ai requisiti, criteri e procedure previste nei precedenti articoli, fatto salvo quanto in appresso.

2. Il subentro da parte della Società in altra azienda o ramo di essa, da intendersi esclusivamente quale entità economica che possa autonomamente e stabilmente assolvere l'attività oggetto di subentro, determinerà a sensi dell'art. 2112 del Codice Civile il passaggio dei lavoratori alla società senza soluzione di continuità, con invarianza di status giuridico ed economico, fatta eccezione per la contrattazione di secondo livello (ivi compresi eventuali superminimi, anche ad personam) alla quale subentrerà quella della Società e per il caso di applicazione da parte del

datore di lavoro precedente di altro CCNL, nel qual caso la Società effettuerà la riconciliazione del pregresso inquadramento con quello previsto dal CCNL da essa applicato. L'acquisizione di altra azienda o ramo di essa da parte della Società non potrà comunque comportare il passaggio di lavoratore precedentemente inquadrato al VII° livello del CCNL Utilitalia o I° livello Terziario e Servizi, o livello superiore, o livello equivalente di altro CCNL, ad eccezione:

- a) dei casi in cui il passaggio ex art. 2112 del Codice Civile sia obbligatorio per legge, come nel caso dell'art. 31 del D.lgs. 165/2001;
- b) dei casi in cui, motivato adeguatamente l'interesse pubblico all'acquisizione di una nuova azienda o ramo di essa e previamente all'acquisto stessa, sia stato possibile alla Società valutare il lavoratore mediante selezione conforme ai principi di cui ai punti precedenti e fatto comunque salvo il possesso da parte del lavoratore di diploma di scuola media superiore;
- c) in subordine al precedente punto b, con l'attivazione della procedura di cui al successivo comma 5.

3) Qualora il personale dell'impresa cessante, impiegato nell'azienda o ramo di essa, rientrante nella comunicazione sindacale obbligatoria per legge antecedente alla cessione, non abbia maturato il periodo di anzianità previsto da eventuale clausola sociale il passaggio alla Società senza soluzione di continuità è subordinato ad una prova di verifica dell'idoneità professionale comprensiva di eventuali prove pratiche, da effettuarsi prima dell'atto di acquisto dell'azienda o del ramo di essa.

4. Nel caso di clausola sociale contenuta in Bando di gara la Società potrà assumere le obbligazioni assunzionali in essi contenute purché nel rispetto dell'interpretazione fornita da ANAC, Corte di Giustizia Europea e Consiglio di Stato secondo cui tali norme comportano preferenza nell'assunzione e non obbligo dell'assunzione stessa a prescindere dalle reali esigenze organizzative della società e comunque con attivazione della procedura di cui al successivo comma 5 per il personale da esso previsto.

5. Nel caso di clausola sociale contenuta in CCNL applicato dalla Società, sia volontariamente che in forza di obbligo contenuto in Bando di gara/Contratto di Servizio-Contratto, le relative clausole prevalgono rispetto ai precedenti articoli del presente Regolamento fatta eccezione per il caso di inderogabilità della selezione pubblica. A tal fine la Società individua nel VII° livello del CCNL Utilitalia e II° del CCNL terziario e Servizi vigenti alla data del 29 gennaio 2016 l'inquadramento rispetto al quale la selezione pubblica è inderogabile; pertanto nel caso di lavoratori precedentemente inquadrati in tale livello od in livello superiore si procederà, in una delle sedi protette, ad individuare in contraddittorio con il lavoratore il nuovo livello di inquadramento, purché pari od inferiore al livello immediatamente sottostante a quello per il

quale la Società ha ritenuto inderogabile l'assunzione mediante selezione pubblica, rinviando l'individuazione delle sue mansioni definitive, compatibili con l'organizzazione aziendale ed il livello di inquadramento, all'esito del bilancio delle competenze del lavoratore interessato, entro il semestre successivo.

Art. 17 – Selezioni interne

1. La società si riserva di coprire posizioni interne rimaste vacanti e/o di nuova istituzione mediante selezione interna che verrà segnalata a tutto il personale con specifico avviso pubblicato nelle bacheche aziendali. La società si limiterà, in parziale analogia alla normativa in materia degli enti Locali, ad applicare tale riserva al solo 50 % dei fabbisogni per macrocategorie, previa verifica del precedente espletamento di procedure assimilabili a quelle di evidenza pubblica relative ad almeno il restante 50 %. Alla selezione saranno ammessi solo gli aventi titolo in possesso dei requisiti di volta in volta specificati nell'avviso.

2. All'obbligo di cui al punto precedente faranno eccezione unicamente i seguenti casi:

a) qualora si rilevi che solo un dipendente inquadrato nel livello immediatamente inferiore possieda i requisiti di esperienza e professionalità di volta in volta stabiliti ed i titoli per la copertura della posizione vacante. In tal caso tale posizione potrà essere assegnata in modo diretto con adeguata motivazione del provvedimento;

b) qualora un dipendente provvisto di specifico titolo e/o abilitazione e/o patente venga impiegato per comprovate necessità aziendali in una mansione esecutiva che preveda un inquadramento superiore; in tal caso, decorso il periodo previsto dall'articolo 2103 c.c. gli verrà riconosciuto direttamente il livello corrispondente alla mansione effettivamente svolta.

Art. 17 bis – Estinzione rapporto di lavoro

1. Il rapporto di lavoro si estingue nei casi ammessi dalla legislazione vigente ed in particolare per i seguenti motivi :

a) collocamento a riposo del lavoratore per raggiunti limiti di età secondo le vigenti disposizioni di legge.

In tal caso la Società prima del compimento dell'età minima prevista per la pensione di vecchiaia (66 anni e 7 mesi i lavoratori addetti ai lavori cd. "gravosi", 67 anni gli altri) provvederà ad effettuare la comunicazione contenente il preavviso di estinzione del rapporto di lavoro nei termini e nei modi di cui al CCNL vigente (ora art. 69 CCNL del 09/07/2024) che integra l'estrinsecazione della volontà aziendale di avvalersi del meccanismo risolutivo del rapporto di lavoro.

Ai sensi dell'art. degli artt. 6. del D.L. 22/12/1981 n. 791, convertito dalla L. 54/82 e 4 comma 2, della L. 108/1990 ove il lavoratore non abbia maturato, al compimento della suddetta età minima, il diritto a conseguire giuridicamente la prestazione previdenziale, può esercitare la facoltà di proseguire il rapporto di lavoro fino al perfezionamento di tale requisito o per incrementare la propria anzianità contributiva e comunque non oltre i 70 anni di età maggiorati dei periodi derivanti dall'applicazione degli incrementi conseguenti al miglioramento dell'aspettativa di vita, al fine di poter pervenire ad ottenere i requisiti che determinano il diritto a tale prestazione previdenziale. Tale comunicazione scritta, debitamente protocollata e corredata da certificazione idonea a comprovare la carenza dei necessari requisiti, dovrà essere inviata al datore di lavoro almeno sei mesi prima della data di conseguimento del diritto alla pensione di vecchiaia.

b) morte del lavoratore ;

c) risoluzione del contratto per mutuo consenso ;

d) dimissioni del lavoratore. Per dimissioni del lavoratore si intende anche il suo comportamento concludente consistente nel protrarsi dell'assenza ingiustificata dal posto di lavoro, posta in essere in maniera strategica al solo fine di indurre il datore di lavoro a recedere per licenziamento disciplinare e così ottenere l'indennità NASpl;

e) licenziamento per superamento del periodo massimo di conservazione del posto per malattia ed aspettativa ai sensi del CCNL di appartenenza.

Il rispetto dei termini per la comunicazione che preannuncia al lavoratore tale superamento verrà comprovato mediante indicazione sulla busta paga e raccomandata A.R, od a mani, che faranno comunque riferimento all'indicazione in busta paga; in caso di mancata firma della busta paga farà comunque fede la data di ricezione della raccomandata A.R. o la documentazione di compiuta giacenza oppure quella della firma per ricevuta della raccomandata a mani ;

f) licenziamento per comprovata incapacità lavorativa del lavoratore.

Tale fattispecie deve intendersi esistente anche nel caso di mera inidoneità alla mansione od idoneità alla mansione con prescrizioni e limitazioni a carattere permanente, nel quale ultimo caso deve intendersi rientrante nella più generale fattispecie sub h), qualora , previo esperimento delle procedure previste ai sensi del CCNL applicato, non risulti possibile procedere ad una diversa collocazione del lavoratore nell'organico aziendale previsto dal presente Regolamento esistente a quel momento o sia impossibile od eccessivamente gravoso adottare le cautele tecnico-operative necessarie a consentire una sua proficua prestazione lavorativa;

g) licenziamento sanzionatorio con o senza preavviso per motivi disciplinari a sensi di legge e CCNL;

h) licenziamento, a sensi di legge e CCNL, per giusta causa o giustificato motivo, intendendosi per tale il licenziamento determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del lavoratore ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro ed al regolare funzionamento di essa.

2. Fatto salvo che per il licenziamento senza preavviso, spetta al lavoratore il preavviso di licenziamento secondo quanto previsto dal CCNL vigente.

Art. 18— Tutela della riservatezza

1. I dati personali pervenuti alla Società a seguito di invio di curricula o candidature di partecipazione alle selezioni di reclutamento del personale saranno trattati per i soli fini previsti dal presente Regolamento e nel rispetto della normativa vigente in materia di trattamento dei dati personali.

Art. 19 — Diritto di accesso

1. I candidati hanno facoltà di esercitare il diritto di accesso agli atti del procedimento ai sensi di legge. L'esercizio del diritto di accesso può essere differito dalla Società al termine della procedura selettiva per esigenze organizzative, di ordine e speditezza della procedura stessa. Con la sottoscrizione della domanda di iscrizione, il candidato dichiara ai sensi del D.PR. 445/2000, di essere consapevole che eventuali richieste di accesso agli atti da parte dei partecipanti saranno evase dalla Società previa informativa ai titolari di tutti gli atti oggetto delle richieste e facenti parte del fascicolo selettivo del candidato.

Art. 20 — Pubblicità del Regolamento

1. Copia del presente Regolamento, a norma dell'art. 19, comma 3, del DLgs. 19 agosto 2016, n. 175, sarà pubblicata sul sito internet della Società.

Art. 21 — Entrata in vigore

1. Il presente Regolamento entra in vigore dal giorno successivo alla sua pubblicazione sul sito internet della Società.