



# **REGOLAMENTO PER IL RECLUTAMENTO E LA SELEZIONE DEL PERSONALE**

Approvato con Delibera C.d.A. del **11 Ottobre 2023**  
Pubblicato in data 20/10/2023

## INDICE

---

- ART.1 OGGETTO DEL REGOLAMENTO
- ART.2 MODALITÀ DI ACCESSO ALL'IMPIEGO
- ART.3 REQUISITI GENERALI PER L'ACCESSO ALL'IMPIEGO
- ART.4 AVVISO DI SELEZIONE
- ART.5 PUBBLICITÀ DELL'AVVISO DI SELEZIONE
- ART.6 DOMANDA DI PARTECIPAZIONE ALLA SELEZIONE
- ART.7 PROROGA, RIAPERTURA DEI TERMINI E REVOCA DELLA SELEZIONE
- ART.8 COMMISSIONE ESAMINATRICE
- ART.9 INCOMPATIBILITÀ ED INCONFERIBILITÀ DELLA COMMISSIONE
- ART.10 ADEMPIMENTI DELLA COMMISSIONE ESAMINATRICE
- ART.11 ORDINE DEI LAVORI
- ART.12 PROCEDURE SELETTIVE E CRITERI DI VALUTAZIONE
- ART.13 VALUTAZIONE DELLE PROVE
- ART.14 CLASSIFICAZIONE DEI TITOLI
- ART.15 RISERVE, PREFERENZE E PRECEDENZE
- ART.16 INFORMATIVA SUL TRATTAMENTO, PUBBLICAZIONE DEI DATI  
AI FINI DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI TRASPARENZA
- ART.17 NORMA FINALE E DI RINVIO
- ART.18 ENTRATA IN VIGORE

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

La AMBIENTE S.p.A. qui di seguito, anche soltanto la “Società” è società di capitali a totale partecipazione pubblica. La Società svolge servizi pubblici locali ed opera in particolare nel settore ambientale.

La società può inoltre espletare, direttamente e indirettamente, tutte le attività rientranti nell’oggetto sociale e tutte le attività complementari, connesse, collegate, strumentali, collaterali e accessorie e le attività di diritto privato utili ai propri fini.

Il presente Regolamento viene formulato sulla base della legge, dei regolamenti e delle specifiche disposizioni vigenti in materia di disciplina generale dello stato giuridico e del trattamento economico del personale dipendente risultante dai vigenti e futuri contratti collettivi nazionali applicati, nonché dai contratti integrativi aziendali e dagli accordi di prossimità.

Il presente Regolamento disciplina, in conformità ai principi stabiliti dalla legge, nel rispetto dei contratti collettivi applicati e della vigente disciplina in materia di società a partecipazione pubblica, le modalità di reclutamento e selezione del personale per posti a tempo determinato e indeterminato, nonché le procedure di svolgimento delle selezioni anche per tutte le altre forme contrattuali (ad es. a titolo esemplificativo: apprendistato professionalizzante) nel rispetto dell’art. 19, comma 2, del D.Lgs. n. 175/2016, che testualmente recita: “Le società a controllo pubblico stabiliscono, con propri provvedimenti, criteri e modalità per il reclutamento e la selezione del personale nel rispetto dei principi, anche di derivazione europea, di trasparenza, pubblicità e imparzialità e dei principi di cui all’articolo 35, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.

165. In caso di mancata adozione dei suddetti provvedimenti, trova diretta applicazione il suddetto articolo 35, comma 3, del decreto legislativo n. 165 del 2001”

L’intero impianto regolamentare nonché le procedure indicate sono ispirate ai principi dettati dal citato comma 3, art. 35 del D.Lgs n. 165 del 30 marzo 2001, come integrato dal decreto legislativo 16 giugno 2017, n. 100:

- 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 così come dettagliata all’art. 8;
- f) possibilità di richiedere, tra i requisiti previsti per specifici profili o livelli di inquadramento, il possesso del titolo di dottore di ricerca, che deve essere valutato, ove pertinente, tra i titoli rilevanti ai fini della selezione. La Società, resta libera di valutare, a seconda del profilo professionale ricercato, la pertinenza di altri specifici titoli di studio e/o professionali, da richiedersi per la partecipazione alla selezione e /o da valutarsi quali rilevanti ai fini della stessa.

Altri principi ispiratori del presente regolamento sono:

- g) la tutela contro ogni “forma di discriminazione” fondata su sesso, razza, religione, età, disabilità e orientamento sessuale come da normativa europea;
- h) il rispetto del principio della “par condicio” fra i concorrenti, anche attraverso l'adozione di procedure che assicurino nello svolgimento delle selezioni pubbliche la soddisfazione delle finalità sia di trasparenza, che di efficienza, ragionevolezza e buon andamento dell'operato della società;
- i) il rispetto del principio della “massima partecipazione alle selezioni pubbliche”, che, oltre a rispondere all'evidente interesse dei singoli aspiranti, è coerente con lo stesso principio di buon andamento dell'azione amministrativa dal momento che una platea di partecipanti il più ampia possibile garantisce meglio l'interesse dell'azienda a selezionare gli elementi più idonei alla copertura del posto vacante.

Le procedure sono basate sul pieno convincimento che la natura comparativa ed aperta della procedura selettiva pubblica rappresenti un elemento essenziale e che sia compito seppur non obbligatoriamente sancito ma ritenuto sostanziale da questa società, l'introdurre deroghe con limiti estremamente rigorosi, ossia solo quando tali limiti siano funzionali alle esigenze di buon andamento della società e ove ricorrano peculiari e straordinarie esigenze di interesse pubblico, idonee a giustificarle.

Alla luce dei criteri individuati dalla vigente disciplina regolamentare, si ritiene che le procedure selettive debbano essere volte sì a verificare le conoscenze nozionistiche del candidato ma soprattutto a valorizzarne il possesso di competenze trasversali, tecniche e attitudinali, (ivi incluse quelle manageriali per le qualifiche di quadri e dirigenziali), le capacità di soluzione di casi operativi anche complessi, nonché di requisiti specifici coerenti con il profilo professionale da reclutare. Pertanto, pur nel rispetto del criterio della massima partecipazione sopra evidenziato, si ritiene che gli avvisi di selezione, debbano essere tesi a formulare in modo più preciso e dettagliato possibile il tipo di figura professionale ricercata e le modalità di reclutamento che dovranno essere improntate sulla valutazione degli aspetti specialistici, privilegiando le professionalità, anche già acquisite mediante esperienze professionali nel ruolo, rispetto alle semplici conoscenze mnemoniche e nozionistiche. Per le figure apicali fondamentale sarà la valutazione, tra le altre, delle capacità manageriali oltre alle competenze specifiche ed alla precedente esperienza lavorativa e gestionale acquisita nella attività lavorativa precedentemente svolta.

La Società resta libera di stipulare a tal proposito apposite convenzioni con le Università, gli Istituti di ricerca e le Associazioni datoriali di appartenenza, finalizzate all'assistenza tecnica ai processi di selezione. Tali accordi potranno anche inoltre avere ad oggetto anche la costruzione di percorsi formativi di inserimento, la fornitura di elenchi di candidati e lo svolgimento di stages formativi presso le strutture aziendali, potendo prevedere anche stage destinati a dipendenti della Società e finalizzati a migliorare la professionalità e l'attuazione della formazione continua.

Il presente regolamento individua, altresì, i criteri di valutazione delle prove e dei titoli per l'accertamento delle capacità e dei requisiti attitudinali finalizzati alla selezione ed acquisizione delle risorse umane.

## **ART. 2 MODALITÀ DI ACCESSO ALL'IMPIEGO**

- 1) Le assunzioni del personale della AMBIENTE S.p.A. sono effettuate sulla base delle esigenze organizzative della stessa, formalizzate in piani industriali e/o piani specifici di fabbisogno di personale, nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge, della contrattazione collettiva, nonché degli obiettivi stabiliti dai contratti di servizio e dell'equilibrio economico della Società, secondo quanto previsto dal vigente Regolamento sul controllo analogo delle società partecipate previsto dal D. Lgs. 175/2016. Nel Piano delle Assunzioni vengono specificati gli elementi di pianificazione degli organici unitamente alla consistenza, ai volumi, alla tipologia, ai costi delle assunzioni programmate, nonché agli oneri del Piano di Formazione continua.
- 2) Il reclutamento del personale dipendente avviene attraverso procedure comparative selettive, atte ad accertare la rispondenza delle professionalità, delle capacità e delle attitudini dei candidati alle caratteristiche delle posizioni da ricoprire.
- 3) Le procedure di reclutamento sono finalizzate all'assunzione di personale a tempo indeterminato e/o determinato full time o part/time, e/o alla creazione di graduatorie per future assunzioni, per qualsivoglia inquadramento professionale.
- 4) In capo alla società non corre l'obbligo di applicazione del presente regolamento:
  - a) alle procedure relative le promozioni di carriera interne, mutamento di qualifica/mansione dei dipendenti già in forza, cui si procederà comunque attraverso procedure selettive ad evidenza pubblica;
  - b) all'utilizzo di personale in regime di distacco, anche ex art. 23bis D.Lgs. n. 165/2001 o art. 30 D.Lgs. n. 276/2003, per quanto applicabile;
  - c) ai tirocini formativi e di orientamento o stage effettuati tramite apposite convenzioni con soggetti a ciò abilitati;

- d) alle assunzioni obbligatorie per le quali l'individuazione del personale sarà effettuata, a seconda del livello professionale di inquadramento, secondo la normativa vigente al momento dell'assunzione e con modalità che pur assicurando il pieno rispetto dei criteri previsti nel citato comma 3, Art 35 del D.Lgs 165, 30 marzo 2001, come integrato dal decreto legislativo 16 giugno 2017, n. 100, dovranno prevedere formule di selezione specifiche a seconda della categoria di lavoratori da selezionarsi;
  - e) ai rapporti lavorativi in regime di collaborazione coordinata e continuativa della società;
  - f) alle assunzioni di personale in regime di somministrazione di lavoro. Per tali figure, la, nei limiti numerici e temporali previsti dalla legislazione e nel rispetto del proprio Regolamento per l'affidamento degli appalti e lavori, forniture e servizi, procederà ad affidare la selezione a società autorizzate dal Ministero del Lavoro per la ricerca e selezione del personale.
- 5) L'assunzione di personale sia a tempo determinato che a tempo indeterminato, full time e/o part time, avviene con contratto individuale di lavoro.
- 6) Le procedure previste per la selezione del personale dalla AMBIENTE S.p.A. sono:
- a) selezione pubblica per esami;
  - b) selezione pubblica per titoli ed esami;
  - c) selezione pubblica per soli titoli;
  - d) selezione pubblica per titoli/valutazione Cv e prova orale;
  - e) selezione per titoli/valutazione esperienze lavorative pregresse, prova scritta psicoattitudinale e/o attitudinale e motivazionale (o prova scritta teorico pratica), prova orale;
  - f) comparazione valutativa (esclusivamente per la figura del Direttore Generale).

Le selezioni pubbliche possono essere espletate anche per la creazione di graduatoria/e da cui attingere per future assunzioni sia a tempo determinato che indeterminato, full time e/o part time.

- 7) Le prove previste dagli avvisi di selezione possono consistere in:
- a) prova scritta;
  - b) prova pratica;
  - c) prova teorico pratica;
  - d) prova psico e/o attitudinale e/o motivazionale;
  - e) prova orale.

La società, in un'ottica di economicità e celerità di espletamento delle procedure e comunque ogni qualvolta lo ritenga opportuno ha facoltà di procedere a selezioni pubbliche che prevedano forme integrate di procedure, quali ad esempio: selezioni pubbliche per assunzioni a tempo determinato e indeterminato (full time e/o part time) e contestuale creazione di graduatorie per future assunzioni. Il ricorso all'indizione di procedure selettive volte alla creazione graduatoria/e a scorrimento, potrà essere utilizzato per assunzioni a tempo indeterminato, determinato, full time e/o part/time, e/o per graduatorie combinate ossia graduatorie da cui attingere utilizzando, nel rispetto delle posizioni di punteggio, unità per le diverse tipologie di assunzioni rese necessarie e comunque preventivamente approvate dalla Società. Il ricorso all'indizione di quest'ultime procedure trova causa sia nell'incertezza sulle effettive future necessità assunzionali sia nell'obiettivo di ridurre i costi diretti ed indiretti legati ad una procedura selettiva pubblica, evitando l'indizione di nuove selezioni per il reclutamento del personale in modo da non gravare il bilancio dei costi di una nuova selezione e contestualmente attua i principi di economicità ed efficienza dell'azione amministrativa, tenuto conto del costo e dei tempi per l'esperimento di procedure selettive. Ambiente Spa può avvalersi, in tutte le fasi della procedura di selezione, del supporto di società esterne specializzate.

- 8) Le assunzioni potranno avvenire, anche mediante l'utilizzo di graduatorie di selezioni già esperite da AMBIENTE S.p.A. relative il tipo di figura ricercata, fermo restando il limite di validità delle predette graduatorie previste al massimo in 36 (trentasei) mesi.
- 9) AMBIENTE S.p.A. al fine di garantire l'economicità e la celerità di espletamento, può disporre che le prove di

esame possano essere precedute da forme di preselezione, ricorrendo, anche all'ausilio di sistemi automatizzati, e ricorrendo, anche al supporto di società o professionisti esterni specializzati. Si rimanda ai singoli bandi di selezione per l'organizzazione e la determinazione della prova preselettiva.

- 10) La preselezione e le altre prove possono essere svolte eventualmente e per esigenza di economicità delle procedure, ricorrendo all'ausilio delle strutture comunali e/o strutture idonee di terzi.
- 11) Nel caso si opti per la preselezione, il numero dei candidati da ammettere alle fasi successive di selezione viene predeterminato in sede di avviso in ragione del numero delle posizioni da ricoprire. Nei soli casi di selezione per la creazione di graduatoria a scorrimento sarà sufficiente indicare in avviso o un numero di accessi, stabilito di volta in volta, e parametrato al numero previsto di possibili assunzioni o un punteggio minimo di accesso. Al termine della prova di preselezione si procederà alla formulazione dell'elenco degli ammessi alla prima prova prevista in avviso. Il punteggio ottenuto nella preselezione non concorre alla formazione del punteggio finale di merito, essendo valido ai soli fini dell'ammissione alla prima prova, salvo l'eventuale preselezione svolta sulla base dei titoli.

### **ART. 3 REQUISITI GENERALI PER L'ACCESSO ALL'IMPIEGO**

- 1) Possono accedere all'impiego presso la AMBIENTE S.p.A. coloro che possiedono i seguenti requisiti generali:
  - a) compimento del diciottesimo anno di età e non superiore al limite massimo di età previsto dalle norme vigenti per il collocamento a riposo;
  - b) cittadinanza italiana; tale requisito non è richiesto per i soggetti appartenenti alla Unione Europea, fatte salve le eccezioni di cui al Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 7 febbraio 1994, n.174: ai fini dell'accesso ai posti i cittadini degli Stati membri della U.E. devono godere dei diritti civili e politici negli stati di appartenenza ed avere adeguata conoscenza della lingua italiana che sarà comunque accertata, durante lo svolgimento delle prove;
  - c) godimento dei diritti civili e politici (ai fini dell'accesso ai posti i cittadini degli Stati membri della U.E. devono godere dei diritti civili e politici negli stati di appartenenza);
  - 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) non essere sottoposti a misure che escludono, ai sensi delle leggi vigenti, la costituzione del rapporto di impiego presso la Pubblica Amministrazione;
  - f) non aver riportato condanne penali, relative a fatti commessi negli ultimi 8 anni, per reati contro la personalità dello Stato, la pubblica amministrazione, la pietà dei defunti, l'ordine pubblico (con l'eccezione dei reati p. e p. dagli art. 414 e 415 del Codice Penale), l'incolumità pubblica (se commessi con dolo), l'ambiente (se commessi con dolo), la vita, la personalità individuale, la libertà personale, il patrimonio mediante violenza alle persone, il patrimonio mediante frode se a danno dello Stato o di altro ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, per furto o per reati in materia di stupefacenti.
  - g) non aver subito negli ultimi 5 anni l'applicazione di una delle misure di prevenzione di cui al D.Lgs. 159/2011 e ss.mm.ii.;
  - h) inesistenza di provvedimenti di licenziamento irrogati da AMBIENTE S.p.A., ATTIVA S.p.A., LINDA S.p.A. e non essere stati licenziati per motivi disciplinari o a seguito di condanna penale da società private, pubbliche e/o miste né da una Pubblica Amministrazione;
  - i) non essere interdetti dai pubblici uffici;
  - j) non essere stati destituiti o dispensati dall'impiego presso una Pubblica Amministrazione per persistente insufficiente rendimento, ovvero non essere stati dichiarati decaduti da un pubblico impiego, a seguito di accertamento che lo stesso è stato conseguito mediante la produzione di documenti falsi o viziati da invalidità non sanabile, ovvero non essere stati licenziati per motivi disciplinari o a seguito di condanna penale;
  - k) possedere l'idoneità psico – fisica incondizionata, specifica per le funzioni afferenti alla mansione ricercata, consistente nella mancanza di patologie che possano compromettere, anche solo parzialmente,

l'espletamento insicurezza, dei compiti e delle funzioni attinenti il posto messo a selezione. La società ha la facoltà di accertare, prima dell'assunzione e comunque in qualsiasi momento, il possesso dell'idoneità psico – fisica attitudinale all'impiego del/i vincitore/i della selezione;

- l) possedere il titolo di studio ed ogni altro titolo di accesso, richiesto in avviso di selezione.
- 2) I requisiti prescritti devono essere posseduti alla data di presentazione della domanda di iscrizione e devono continuare a sussistere fino al momento in cui viene, eventualmente, essere emesso il provvedimento di nomina per l'assunzione. Il possesso del requisito indicato nel punto 1, lettere f) e g) non sarà obbligatorio nel caso in cui il candidato abbia ottenuto sentenza di riabilitazione, o comunque nel caso in cui alla data di scadenza del bando siano decorsi almeno tre anni dal giorno in cui la pena principale sia stata eseguita o si sia in altro modo estinta o, nel caso in cui al condannato sia stata concessa la sospensione condizionale della pena, dal giorno in cui è iniziato ad decorrenza il termine di sospensione della pena.  
Resta facoltà della società, in relazione alle attività della figura professionale che verrà ricercata, modificare, i termini di commissione e/o imputazione nonché la tipologia di reati indicati nel punto 1, lettere f) e g)
- 3) Non possono accedere alla selezione, in ogni caso, coloro che sono stati esclusi dall'elettorato politico attivo.
- 4) Prima dell'insediamento della Commissione il R.d.P., nominato con delibera del C.d.A., procede alla verifica dei requisiti generali e specifici previsti nell'avviso di selezione al fine di determinare un elenco di candidati ammessi e di candidati esclusi. Per tale attività viene redatto apposito verbale.

#### **ART. 4 AVVISO DI SELEZIONE**

- 1) La procedura selettiva è indetta con provvedimento del C.d.A. che ne approva l'avviso sulla base dello specifico fabbisogno di personale in conformità a quanto previsto nell'art. 2, punto 1.
- 2) L'avviso di selezione dovrà contenere:
  - a) il profilo professionale, la qualifica funzionale ed il numero di posti da coprire. Il numero di posti può non essere indicato in caso di selezione per la creazione di graduatorie per future assunzioni;
  - b) la forma contrattuale ed il trattamento economico tabellare (anche mediante solo richiamo al CCNL ed al livello di inquadramento della figura professionale ricercata). Per le figure apicali saranno specificati nel bando gli eventuali benefits e/o elementi retributivi integrativi;
  - c) l'eventuale percentuale di riserva dei posti riservati al personale interno;
  - d) i requisiti generali e specifici (questi ultimi ove previsti) richiesti per l'ammissione alla selezione per l'assunzione;
  - e) l'eventuale previsione di forme di preselezione;
  - f) il termine e le modalità di partecipazione alla selezione e di presentazione della domanda di partecipazione;
  - g) gli eventuali documenti che dovranno essere allegati alla domanda di ammissione e/o quelli che potranno o dovranno essere richiesti ai concorrenti successivamente alla chiusura del termine per le iscrizioni;
  - h) il numero e la tipologia di prove;
  - i) le materie oggetto delle prove scritte e orali ed il contenuto delle prove pratiche;
  - l) la votazione minima, se richiesta, per l'ammissione alle singole prove;
  - m) il diario delle prove (anche solo in termini di arco temporale) ovvero le modalità che saranno utilizzate da AMBIENTE S.p.A. per la loro successiva comunicazione ai candidati;
  - n) i titoli eventualmente previsti per l'accesso nonché i titoli che danno luogo a precedenza o preferenza a parità di punteggio nonché i termini e le modalità di dichiarazione e/o presentazione degli stessi;
  - o) la citazione della normativa che garantisce la pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro;
  - p) le modalità con cui i candidati disabili, in relazione al proprio handicap, qualora ammesso, sono tenuti a comunicare l'eventuale necessità degli ausili per sostenere le prove che consentano agli stessi di concorrere in effettive condizioni di parità con gli altri, ai sensi dell'art. 16, comma 1 della legge 68/99, nonché l'eventuale necessità di tempi aggiuntivi, ai sensi dell'art. 20 della legge n. 104/92;
  - q) la facoltà per la AMBIENTE S.p.A., con provvedimento motivato, di sospendere, modificare, integrare, prorogare, riaprire i termini di scadenza e/o di revoca della selezione;
  - r) l'accettazione integrale da parte dei candidati, di quanto previsto in avviso di selezione e delle

- disposizioni regolamentari vigenti nella AMBIENTE S.p.A.;
- s) l'autorizzazione al trattamento dei dati contenuti nella domanda di partecipazione, ed ogni altra indicazione relativa i titolari ed i responsabili del trattamento dei dati ai sensi e per gli effetti della normativa sulla privacy vigente al momento di uscita dell'avviso pubblico;
  - t) ogni altra prescrizione, notizia e dichiarazione ritenuta utile ed opportuna in relazione al tipo di figura professionale ricercata.
- 3) La società si riserva la facoltà di prevedere negli avvisi di selezione, in relazione al tipo di figura professionale ricercata, ulteriori requisiti specifici per l'ammissione alle varie figure professionali, quali, a puro titolo indicativo e non esaustivo: esperienze di servizio e di attività in specifiche posizioni di lavoro, per periodi di durata prestabilita; titoli comprovanti il conseguimento di particolari specializzazioni o esperienze professionali; abilitazioni all'esercizio di attività professionali, titoli di studio specifici, corsi di formazione su argomenti, aspetti e procedure legate al tipo di figura ricercata, altri eventuali requisiti previsti per particolari profili professionali o da apposita normativa.
  - 4) La società, nel rispetto del criterio di valorizzazione delle esperienze lavorative svolte al suo interno, anche con rapporto lavorativo diverso dall'assunzione a tempo determinato purché nel rispetto di quanto previsto dall'attuale normativa pubblica in tema di selezione del personale, per quanto applicabile per analogia alla Ambiente SpA, potrà prevedere nell' Avviso pubblico appositi criteri di valorizzazione dei titoli di servizio acquisiti tramite lo svolgimento delle suddette attività. In tal caso occorrerà indicare specificatamente in Avviso di selezione i punteggi specifici per i periodi lavorativi svolti all'interno della società.
  - 5) La società in ragione di previsti costi organizzativi, potrà prevedere il versamento di un contributo di selezione. In tal caso occorrerà indicare nell'avviso l'ammontare e le modalità di versamento dello stesso;
  - 6) Tutti i vincoli relativi alle singole procedure selettive dovranno essere inseriti nei relativi avvisi di selezione.
  - 7) La società ha facoltà di indicare, qualora ne ricorrano le condizioni e le possibilità tecniche; modalità di svolgimento delle prove o di parte di esse, che non prevedano l'obbligo di presenza fisica del candidato (ad es. videoconferenza per la prova orale o svolgimento prova scritta).

## **ART. 5 PUBBLICITÀ DELL'AVVISO DI SELEZIONE**

- 1) Gli avvisi di selezione sono pubblicati mediante inserimento in apposita sezione sul sito societario di AMBIENTE S.p.A., o mediante rimando a piattaforma web esterna dedicata, per almeno 15 giorni consecutivi. Il termine di scadenza per le iscrizioni sarà indicato in Avviso.
- 2) AMBIENTE S.p.A. si riserva la facoltà di dare ulteriore pubblicità alla selezione attraverso inserzioni degli estratti di avviso su albo pretorio dei comuni soci, giornali locali e/o nazionali e/o mediante altre forme di divulgazione e pubblicazione ritenute opportune.
- 3) Modifiche ed integrazioni degli avvisi saranno rese note sul sito istituzionale o sulla piattaforma web esterna dedicata della società e con ogni altra modalità ritenuta opportuna dalla AMBIENTE S.p.A.

## **ART. 6 DOMANDA DI PARTECIPAZIONE ALLA SELEZIONE**

La domanda di iscrizione alla selezione va presentata secondo quanto previsto in Avviso di Selezione.

Nell'avviso di selezione la AMBIENTE S.p.A., potrà prevedere, in relazione alle esigenze di economicità e di celerità nell'espletamento, alternativamente, due modalità di iscrizione, oltre a forme combinate delle stesse ( ad es. iscrizione su portale web e raccolta documentazione cartacea o via p.e.c.).



**ART. 7**  
**PROROGA, RIAPERTURA DEI TERMINI E REVOCA DELLA SELEZIONE**

- 1) AMBIENTE S.p.A., per ragioni di pubblico interesse e/o per il sopraggiungere di disposizioni legislative in tema di assunzioni nel pubblico impiego, nonché qualora eccezionali esigenze e valutazioni aziendali lo richiedano, previa delibera del C.d.A. debitamente motivata può, in qualsiasi momento, precedente l'assunzione:
  - a) disporre la proroga dei termini di scadenza dell'avviso;
  - b) disporre la modifica dell'Avviso di selezione;
  - c) predisporre la riapertura dei termini di iscrizione;
  - d) procedere a revoca della selezione;
  - e) procedere a sospensione della selezione;
  - f) procedere con la sospensione delle assunzioni, ferma restando la validità delle graduatorie prodotte dalla selezione e nel rispetto dei tempi di validità delle stesse.
- 2) Nei casi di cui alle lettere a), c), d) e f) del precedente comma, restano valide le domande di partecipazione già presentate dagli aspiranti, salvo motivate richieste di integrazione della candidatura.
- 3) Nel caso avvenga la revoca della selezione prima dell'assunzione e dopo lo svolgimento delle prove, le graduatorie, compresa quella di merito, eventualmente già formulate, si intenderanno decadute.
- 4) Il provvedimento di revoca sarà comunicato con le stesse modalità di comunicazione previste nell'avviso e comunque attraverso comunicazioni di massa, preferibilmente informatiche.

**ART. 8**  
**COMMISSIONE ESAMINATRICE**

- 1) La Commissione per la valutazione dei candidati viene nominata con provvedimento dal R.d.P. (già nominato con delibera del C.d.A.) che ne determina altresì i compensi spettanti. Nella composizione della Commissione e dei supplenti si applicherà quanto previsto dalla normativa in tema di pari opportunità all'art. 57, c.1, lett. a) del D. Lgs. 165/2001. La stessa potrà essere affiancata da una società specializzata nella ricerca e selezione del personale.
- 2) La commissione è composta da tre membri uno dei quali con funzione di Presidente, indicato all'interno del provvedimento di nomina della Commissione da parte del R.d.P. La Commissione, al suo interno, può individuare un proprio componente che svolgerà le funzioni di segretario.  
Tra i membri della commissione, almeno un componente deve essere dotato di specifiche competenze teorico pratiche rispetto alle attività/competenze previste per il tipo di figura professionale. Nella scelta dei membri della commissione dovranno inoltre essere osservati i criteri della posizione funzionale da questi rivestita, che devono essere superiori a quelli del posto messo a selezione, nonché delle esperienze acquisite nell'esercizio di una professione nella medesima materia o in materie analoghe a quella su cui vertono le prove o nello svolgimento di attività lavorative in settore almeno analogo e comunque tale da permettere una valutazione professionale dei candidati.
- 3) I componenti della Commissione, quelli dell'eventuale comitato di vigilanza nonché i supplenti possono essere scelti, ferma restando la competenza sulle materie e/o le attività della figura professionale ricercata, tra:
  - dipendenti di AMBIENTE S.p.A. con significativo ruolo all'interno dell'organizzazione;
  - docenti universitari e pubblici dipendenti;
  - tecnici esperti;
  - professionisti esperti nelle materie previste in Avviso di selezione estranei alla AMBIENTE S.p.A.;
  - professionisti esperti nella selezione pubblica, reclutamento e/o gestione del personale estranei alla AMBIENTE S.p.A.;
  - quadri, dirigenti e/o dipendenti interni alla società (purché con qualifica funzionale superiore a quella del posto messo a selezione);

- quadri, dirigenti e/o dipendenti della Pubblica Amministrazione o di altre società pubbliche e/o private;
  - personale in quiescenza che abbia posseduto, durante il servizio attivo, profilo professionale superiore a quello ricercato, salvo che il rapporto di servizio sia stato risolto per motivi disciplinari.
- 4) La funzione di segretario potrà altresì essere svolta da un dipendente interno della AMBIENTE S.p.A., scelto e nominato all'atto di nomina della Commissione dal R.d.P., che ne stabilirà altresì il compenso. Al segretario non è riconosciuto alcun potere di valutazione né di attribuzione dei punteggi ai concorrenti, salvo che lo stesso non sia componente della Commissione.
  - 5) In sede di designazione dei componenti la commissione, si dovrà provvedere altresì alla nomina di almeno un membro supplente, il quale subentrerà in caso di dimissioni ovvero revoca.
  - 6) La Commissione può essere integrata, in relazione alle necessità:
    - da esperti in reclutamento e selezione del personale;
    - da esperti in tecniche di valutazione psico-attitudinali;
    - da esperti in lingue straniere o in altri campi o discipline eventualmente previste in avviso di selezione;
    - da esperti di informatica ed eventuali materie speciali, ove previste.
  - 7) La composizione della commissione rimane inalterata durante tutto lo svolgimento della selezione. Qualora un membro della commissione decada o si dimetta dall'incarico sarà sostituito dal supplente designato senza che siano ripetute le operazioni già espletate, le quali vengono recepite dal supplente.  
Nel verbale si dovrà dare atto dell'avvenuta sostituzione e della presa visione da parte del neo-commissario di tutti gli atti già espletati. In caso di decadenza anche del membro supplente si provvede alla sua surroga.
  - 8) Per la composizione della commissione, ove possibile, dovranno essere rispettate le quote di parità di genere sulla base della legislazione vigente.
  - 9) I componenti della commissione il cui rapporto di impiego si risolva durante l'iter concorsuale per dimissioni volontarie, collocamento a riposo, trasferimento, portano a termine la selezione. Qualora la risoluzione del rapporto di impiego avvenga per motivi disciplinari, per ragioni di salute o per decadenza dell'impiego, i componenti interessati vengono automaticamente sostituiti con i supplenti.

## **ART. 9 INCOMPATIBILITÀ ED INCONFERIBILITÀ DELLA COMMISSIONE**

- 1) I membri della Commissione non devono essere componenti di nomina politica, non devono ricoprire o aver precedentemente ricoperto a qualsiasi titolo cariche politiche e non devono essere rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali. Non possono far parte della Commissione a qualsiasi titolo i componenti del Consiglio di Amministrazione, i componenti del Collegio Sindacale, i revisori legali, i componenti dell'O.d.V.
- 2) Non possono essere nominati e quindi rivestire la carica di membri di Commissione né di segretari, né di supplenti, né di membri aggiuntivi coloro che siano stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel Capo I del titolo II del libro secondo del codice penale (art. da 314 a 335-bis. c.p.p.), a norma dell'Art. 35-bis DLgs. 165/2001 introdotto con Art.1 comma 46 della L. 190/2012 e in conformità del D.Lgs 39/2013.
- 3) I componenti della commissione, il segretario ed i supplenti non devono trovarsi in situazione di incompatibilità, inconfiribilità di cui al d.lgs. n. 39/2013 e ss.mm.ii e conflitto di interessi tra di loro e tra essi e i candidati ai sensi dell'art. 11 comma 1 del D.P.R. n. 487 del 09/05/1994 e ss.mm.ii., e/o delle cause di astensione previste dall'art. 51 del codice di procedura civile.
- 4) Nella prima riunione i componenti della commissione procedono, una volta presa visione dell'elenco dei candidati, all'accertamento dell'esistenza di incompatibilità e delle altre cause indicate nel precedente punto, sottoscrivendo apposita dichiarazione nei termini ed alle condizioni dell'art. 46 del d.p.r. n. 445/2000. Qualora in ordine ai casi predetti si rilevi l'esistenza di anche solo uno di essi, il componente designato è tenuto a far inserire in verbale le motivazioni dell'impedimento e la relativa impossibilità a procedere. Dovrà in tal caso essere trasmesso verbale immediatamente al R.d.P. che, sentito il C.d.A., procederà, alla

sostituzione del componente con supplente designato.

- 5) In caso di incompatibilità, il commissario è tenuto a far inserire in verbale le motivazioni dell'incompatibilità e la relativa impossibilità a procedere. Il R.d.P., ricevuta la comunicazione di incompatibilità, procederà alla sua sostituzione scegliendo tra i membri supplenti.
- 6) I componenti della commissione che siano venuti successivamente a conoscenza di trovarsi in una qualsiasi delle condizioni di incompatibilità cessano immediatamente dall'incarico, venendo contestualmente surrogati con un componente supplente, sulla base di quanto prescritto dal comma precedente.

#### **ART. 10**

#### **ADEMPIMENTI DELLA COMMISSIONE ESAMINATRICE**

- 1) Le sedute della Commissione sono valide esclusivamente con la presenza di tutti i componenti nelle rispettive fasi della selezione, ad esclusione di quelle prove che non comportano apprezzamenti, comparazioni, valutazioni o decisioni. In particolare durante lo svolgimento delle prove scritte e/o teorico pratiche e/o pratiche, qualora queste, per la loro natura, non richiedano una valutazione contestuale ed immediata, i componenti possono assentarsi alternativamente, purché nella sede in cui si svolge la selezione siano costantemente presenti almeno due componenti o un componente e il segretario.
- 2) Nella ipotesi di impedimento grave e documentato di uno o più membri della Commissione che impedisca il proseguimento dei lavori, si procederà alla relativa sostituzione. I lavori sono ripresi dal punto in cui si era giunti prima della modifica; al Commissario neo-nominato vengono sottoposti, per presa visione ed atto, i verbali inerenti alle operazioni espletate e le eventuali votazioni già attribuite. In ogni caso le operazioni di selezione già iniziate non devono essere ripetute. Il Commissario uscente è vincolato al segreto per le sedute cui ha partecipato.
- 3) Tutti i componenti della Commissione assumono i medesimi obblighi e doveri. Il Presidente tuttavia ha il compito di dirigere e coordinare l'attività della Commissione.
- 4) Il Presidente e i due componenti hanno diritto di voto in ciascuna fase della selezione e su tutte le prove.
- 5) Di tutta l'attività svolta e delle decisioni prese dalla Commissione, si rende conto nel verbale redatto dal segretario e sottoscritto dai commissari.
- 6) Il mancato rispetto degli obblighi e doveri inerenti ai lavori della Commissione, una volta accertato dal R.d.P., è causa di decadenza dall'incarico.

#### **ART. 11 ORDINE DEI LAVORI**

- 1) La Commissione Esaminatrice osserva il seguente ordine dei lavori, fatto salvo quanto già previsto in Avvisodi selezione, relativamente alle materie, alle prove e alle date di svolgimento.
- 2) Nella prima riunione, la Commissione, dopo verifica da parte del Presidente della regolarità della costituzione, procede alla:
  - a) nomina del segretario tra i componenti della Commissione, qualora non sia stato già individuato e nominato dal R.d.P.
  - b) visione dell'elenco degli ammessi e alla sottoscrizione di apposita verbalizzazione relativa la dichiarazione di insussistenza delle situazioni previste nei punti 3 e 4 dell'art. 9 del presente regolamento.
  - c) determinazione e/o acquisizione dall'avviso, dei criteri di valutazione delle prove e dei titoli nonché di tutti gli atti e le informazioni relative la selezione.
  - d) definizione del diario delle prove. Nel caso in cui l'avviso non preveda il diario e la sede delle prove, la Commissione stabilisce le date ed il luogo della selezione e ne dà comunicazione, con le modalità previste in avviso, ai candidati, con un preavviso di almeno 10 giorni per le prove scritte / pratiche e 15 giorni per le prove orali. Qualora nell'avviso sia già stato previsto il diario delle prove, anche solo con riferimento all'arco temporale di svolgimento o di possibile inizio delle stesse, essendo in tal modo già adempiuto l'obbligo di preavviso sopra indicato, il compito della Commissione sarà di stabilire i giorni e gli orari esatti per le singole sessioni, nonché il luogo di svolgimento delle prove. Qualora nella prima riunione non si disponga ancora dei dati sufficienti per la definizione esatta di quanto sopra, la Commissione potrà

- rinvia tale compito alla prima riunione utile, essendo comunque già stati rispettati i termini di preavviso sopra indicati. Le prove delle selezioni non potranno aver luogo nei giorni festivi.
- e) definizione dei criteri e delle modalità di valutazione delle prove al fine di assegnare i punteggi attribuiti alle singole prove (qualora non ancora o insufficientemente previsti in avviso di selezione).
  - f) la definizione delle modalità procedurali di svolgimento delle prove scritte e/o teorico- pratiche e/o pratiche orali (qualora non ancora o insufficientemente previsti in avviso di selezione).
  - g) la definizione della tipologia di elaborati da sottoporre in caso di prove scritte (test a risposta chiusa, quiz psicoattitudinali, elaborato a risposte aperte o altre forme di selezione scritta) e/o di operazioni tecniche (svolgimento operazioni pratiche di carattere amministrativo e/o teorico pratico) da far svolgere in caso di prove a carattere teorico pratico (qualora non ancora o insufficientemente previsti in avviso di selezione).

Nelle successive riunioni la Commissione procederà con:

- h) l'esperimento delle prove secondo la loro propedeuticità;
  - i) la valutazione delle prove e ove previsti dei titoli, alla luce dei criteri prestabiliti. La valutazione dei titoli, previa individuazione dei criteri, è effettuata dopo le prove scritte. In caso di prima prova pratica la valutazione era effettuata dopo la prima prova pratica e prima della prova orale;
  - j) l'ammissione o l'esclusione dalle prove propedeutiche successive a seguito dello svolgimento delle prove previste;
  - k) la formazione delle graduatorie provvisorie e la comunicazione delle stesse nel rispetto delle modalità previste dall'avviso;
  - l) la comunicazione ai concorrenti dell'esito delle prove con l'indicazione per gli ammessi della data di espletamento della prova successiva;
  - m) la formulazione della graduatoria di merito;
  - n) la trasmissione degli atti della selezione al RDP. che dopo le verifiche di competenza previste, trasferirà la documentazione per l'approvazione della graduatoria definitiva al C.d.A.
- 3) Inoltre, per quanto attiene la verbalizzazione delle operazioni, la Commissione di ogni seduta redige verbale, (sufficientemente strutturato seppur solo in forma di bozza) nel quale devono risultare descritte tutte le fasi procedurali. Ciascun Commissario può far inserire nel verbale delle operazioni tutte le osservazioni ed il proprio eventuale dissenso circa le decisioni adottate dalla Commissione.
- 4) Il Segretario redigerà il verbale dei lavori della Commissione che dovrà essere sottoscritto dal Presidente, dai singoli Commissari e dal Segretario medesimo e siglato in ogni pagina.
- 5) Nel caso di impedimento temporaneo del Segretario, ne assume le funzioni il componente della Commissione più giovane di età.
- 6) Qualora l'impedimento si protragga per più di due sedute consecutive, il Segretario è sostituito dal Presidente della Commissione con altro segretario qualora sia stato scelto tra i componenti della Commissione stessa.

Tutte le sedute, ad esclusione di quelle per cui occorre la "presenza fisica" dei componenti (es. svolgimento prova pratico - operativa) potranno essere svolte in videoconferenza attraverso l'utilizzo di strumenti informatici e digitali, salvo accordo da stabilirsi di volta in volta tra tutti componenti e verifica preventiva della disponibilità tecnica ( software e hardware appositamente predisposti per l'evento) da parte della Società.

## **ART. 12 PROCEDURE SELETTIVE E CRITERI DI VALUTAZIONE**

Per il reclutamento di personale esterno ad Ambiente Spa, a seconda della figura professionale ricercata, della relativa categoria di riferimento e di quanto previsto nei CCNL applicati (C.C.N.L. Servizi Ambientale e C.C.N.L. Agricoltura e Florovivaisti), si procederà a selezione pubblica attraverso le seguenti procedure, in relazione alla qualifica di inquadramento:

**1) Per i profili professionali dal livello 1° al livello 2° con qualifica legale di OPERAIO riferito al C.C.N.L. Servizi Ambientali e per i profili professionali dell'Area 2 dal livello C "ex qualificato super" al livello D "ex qualificato" e dell'Area 3 livello E "ex comune" con qualifica legale di OPERAIO riferito al C.C.N.L. Agricoltura e Florovivaisti.**

Due prove: una pratica ed una orale.

La prova pratica tenderà ad accertare la maturità e la professionalità dei candidati con riferimento alle attività che i medesimi sono chiamati a svolgere all'interno della Società. La prova consisterà nello svolgimento di operazioni, lavori e compiti relativi il tipo di figura professionale ricercata. Durante la prova pratica il candidato potrà essere chiamato anche a compilare o redigere documentazione specifica /tecnica in uso al tipo di profiloricercato.

La prova orale consistente in un colloquio valutativo verterà sull'approfondimento delle attività che la figura professionale ricercata sarà tenuta a svolgere all'interno della società anche attraverso l'approfondimento delle esperienze precedenti del candidato legate al tipo di attività richieste, nonché sulla valutazione delle sue attitudini e capacità a ricoprire il posto messo a selezione, oltre alle conoscenze dello stesso degli argomenti e materie previste in avviso di selezione.

Nella definizione del punteggio la Commissione avrà a disposizione:

- Punti 30 per la valutazione della prova pratica;
- Punti 30 per la valutazione della prova orale.

Qualora la procedura preveda anche la valutazione dei titoli, per questi ultimi la Commissione avrà a disposizione punti 15.

**2) Per i profili professionali dal livello 3° al livello 5° con qualifica legale di OPERAIO riferito al C.C.N.L. Servizi Ambientali e per i profili professionali Area 1 dal livello A "ex specializzato super" al livello B "ex specializzato" con qualifica legale di OPERAIO riferito al C.C.N.L. Agricoltura e Florovivaisti.**

Due prove: una scritta a contenuto teorico pratico o pratica ed una orale.

La prima prova potrà consistere in una prova scritta a contenuto teorico pratico o in una prova pratica. La scelta tra le due modalità sarà effettuata dalla società, sulla base delle caratteristiche professionali della tipologia di figura di volta in volta ricercata e pertanto della forma di valutazione più utile ad accertare le conoscenze del candidato.

Sia la prova scritta a contenuto teorico pratico che quella pratica, dovranno tendere ad accertare il livello di preparazione professionale, nonché la maturità e la professionalità dei candidati con riferimento alle attività che i medesimi sono chiamati a svolgere all'interno di AMBIENTE S.p.A.

La prova scritta a contenuto teorico pratico potrà consistere nella redazione e/o compilazione di un documento tecnico, nello svolgimento di un tema o di più risposte aperte che mirino ad analizzare la conoscenza teorica delle materie previste in avviso e quella delle procedure operative di utilizzo e/o nella risoluzione di un caso pratico legato alla specifica attività della figura ricercata . La prova potrà altresì essere sviluppata mediante la sottoposizione di quiz a risposta multipla purché vengano rispettati i criteri di analisi sopra esposti (quiz su conoscenza teorica e quiz su procedure tecnico/operative).

La prova pratica tenderà ad accertare la maturità e la professionalità dei candidati con riferimento alle attività che i medesimi sono chiamati a svolgere all'interno della Società. La prova consisterà nello svolgimento di operazioni, lavori e compiti relativi il tipo di figura professionale ricercata. Durante la prova pratica il candidato potrà essere chiamato anche a compilare o redigere documentazione specifica /tecnica in uso al tipo di profilo ricercato anche attraverso strumentazione e specifici programmi informatici di normale e necessario utilizzo per lo svolgimento delle attività richieste.

La prova orale consisterà in un colloquio individuale valutativo e verterà sull'approfondimento delle materie ed argomenti legati all'attività della figura professionale ed indicate in avviso di selezione anche attraverso l'approfondimento delle esperienze precedenti del candidato (ad es. approfondimento titoli professionali presentati o approfondimento attività risultanti da Cv, se richiesto in Avviso di selezione, ecc), legate al tipo di attività richieste , nonché sulla valutazione delle sue attitudini a ricoprire il posto messo a selezione.

Durante le prove potrà essere accertata la conoscenza dell'uso delle apparecchiature e delle applicazioni informatiche più diffuse e/o di quelle specifiche usate nello svolgimento della attività professionale dello specifico profilo da selezionarsi.

Qualora si renda necessario, purché richiesto in Avviso di selezione, verrà accertata inoltre la conoscenza - almeno scolastica - di una lingua straniera tra quelle indicate nell'avviso.

La Commissione ha facoltà di approfondire le esperienze dichiarate dal candidato nel suo curriculum professionale, ove questo sia richiesto in avviso.

Nella definizione del punteggio la Commissione avrà a disposizione:

- Punti 30 per la valutazione della prova scritta a contenuto teorico pratico o della prova pratica;
- Punti 30 per la valutazione della prova orale.

Qualora la procedura preveda anche la valutazione dei titoli, per questi ultimi la Commissione avrà a disposizione punti 15.

### **3) Per i profili professionali dal livello 2° al livello 8° con qualifica legale di IMPIEGATO riferito al C.C.N.L. Servizi Ambientali.**

Due prove: una scritta ed una orale.

La prova scritta potrà consistere nello svolgimento di un tema o nella risoluzione di appositi test a risposta multipla in un tempo predeterminato o nella sottoposizione di quesiti a risposta aperta che potranno prevedere altresì la compilazione al loro interno di appositi moduli di normale utilizzo della figura di volta in volta ricercata o nella redazione di uno o più elaborati inerenti le funzioni specifiche del profilo ricercato.

La prova verterà sulle materie e/o sugli argomenti previsti in Avviso di selezione e comunque su argomentazioni legate all'attività richiesta alla figura professionale ricercata.

La prova orale verterà sull'approfondimento delle materie oggetto delle prove scritte e sulle altre indicate nell'avviso di selezione e comunque sull'approfondimento di tematiche legate alle attività previste per il tipo di figura professionale ricercato. Durante la prova orale la Commissione valuterà le attitudini del candidato a ricoprire il posto messo a selezione.

Durante la prova orale potrà essere accertata la conoscenza dell'uso delle apparecchiature e delle applicazioni informatiche più diffuse e/o di quelle specifiche usate nello svolgimento della attività professionale.

Qualora si renda necessario, verrà accertata inoltre la conoscenza - almeno scolastica - di una lingua straniera tra quelle indicate nell'avviso.

La Commissione ha facoltà di approfondire le esperienze dichiarate dal candidato nel suo curriculum professionale, ove questo sia richiesto in avviso.

Nella definizione del punteggio la Commissione avrà a disposizione:

- Punti 30 per la valutazione della prova scritta;
- Punti 30 per la valutazione della prova orale.

Qualora la procedura preveda anche la valutazione dei titoli, per questi ultimi la Commissione avrà a disposizione punti 15.

### **4) Per il profilo professionale livello Q con qualifica legale di QUADRO riferito al C.C.N.L. Servizi Ambientali.**

Valutazione titoli, prova scritta, prova orale.

La valutazione dei titoli, avverrà sulla base dei soli elementi richiesti e predeterminati nell'Avviso di selezione. Il possesso di determinati titoli potrà essere previsto quale requisito obbligatorio per la partecipazione. In tal caso si procederà ad una prima valutazione, che sarà effettuata sulla base dei titoli professionali e/o esperienze maturate nello svolgimento delle attività richieste così come previste all'interno della società per la figura apicale ricercata e /o eventuale inquadramento precedente del candidato che, non potrà essere inferiore a quella minima del livello immediatamente inferiore a quello di Quadro e/o corrispondente livello di inquadramento in Enti Pubblici.

Per l'accesso alla selezione di Quadro il candidato dovrà essere in possesso di laurea magistrale o equivalente.

La prova scritta a contenuto teorico pratico potrà consistere nella redazione e/o compilazione di un documento tecnico, nello svolgimento di un tema o di più risposte aperte che mirino ad analizzare la conoscenza teorica delle materie previste in avviso e quella delle procedure operative di utilizzo e/o nella risoluzione di un caso pratico legato alla specifica attività della figura ricercata. La prova potrà altresì essere sviluppata mediante la sottoposizione di quiz a risposta multipla purché vengano rispettati i criteri di analisi sopra esposti (quiz su conoscenza teorica e quiz su procedure tecnico/operative).

La prova orale sarà volta, anche attraverso l'approfondimento delle esperienze dichiarate dal candidato nel cv professionale o risultanti dai titoli di servizio, a valutare le capacità del candidato di attuazione/applicazione delle conoscenze nelle materie oggetto delle prove alla realtà aziendale anche in termini di capacità di autonomia decisionale ed organizzative. Durante la prova orale la Commissione valuterà le attitudini del candidato a ricoprire il posto messo a selezione e sarà accertata la conoscenza dell'uso delle apparecchiature e delle applicazioni informatiche più diffuse e/o di quelle specifiche usate nello svolgimento dell'attività lavorativa legata alla mansione ricercata, nonché la conoscenza - almeno scolastica - di una lingua straniera tra quelle indicate nell'Avviso.

Nella definizione del punteggio la Commissione avrà a disposizione:

- punti 30 per la valutazione della prova scritta;
- punti 30 per la valutazione della prova orale.

Qualora la procedura preveda anche la valutazione dei titoli, per questi ultimi la commissione avrà a disposizione punti 20.

#### **5) Per il profilo professionale livello DIR con qualifica legale di DIRIGENTE riferito al C.C.N.L. Dirigenti Aziende Industriali.**

Valutazione titoli, due prove scritte e una prova orale.

La valutazione dei titoli, avverrà sulla base dei soli elementi richiesti e predeterminati in Avviso di selezione.

Per l'accesso alla selezione di DIRIGENTE i candidati dovranno essere in possesso della laurea magistrale o equivalente e di eventuali ulteriori requisiti specifici indicati nell'Avviso di selezione.

#### **Due Prove Scritte**

Si procederà alla convocazione per la prima prova scritta dei soli candidati ritenuti idonei sulla base degli elementi richiesti nell'Avviso. Per tale prova la Commissione potrà avvalersi al proprio interno o in qualità di membro aggiunto di figure professionali specializzate (psicologi, docenti universitari in materie relative la valutazione del personale, professionisti specializzati in selezione del personale ecc.).

Le prove scritte, a contenuto teorico pratico, potranno consistere nella redazione e/o compilazione di un documento tecnico, nello svolgimento di un tema o di più risposte aperte che mirino ad analizzare la conoscenza teorica delle materie previste nell'Avviso e quella delle procedure operative di utilizzo e/o nella risoluzione di un caso pratico legato alla specifica attività della figura ricercata. Le prove potranno altresì essere svolte mediante la sottoposizione di quiz a risposta multipla purché vengano rispettati i criteri di analisi sopra esposti (quiz su conoscenza teorica e quiz su procedure tecnico/operative). Le prove verranno definite nell'Avviso di selezione.

#### **Prova Orale**

La prova orale sarà volta alla valutazione specifica delle competenze e capacità gestionali del candidato. Durante la prova orale verranno approfondite le esperienze professionali dichiarate e i titoli di servizio attinenti il tipo di profilo ricercato e, comunque, tutti quegli elementi utili a valutare le capacità di gestione, da parte del candidato, di situazioni lavorative specifiche, anche complesse.

Fine di tale procedura, infatti, è quella di accertare, quale sia il profilo professionale maggiormente rispondente alle esigenze di copertura dell'incarico dirigenziale, sia sulla base dello svolgimento di attività e/o mansioni gestionali precedenti che abbiano comportato la maturazione della necessaria esperienza nello svolgimento delle funzioni della figura professionale di cui si necessita, sia delle capacità manageriali e gestionali del candidato, sia della potenziale capacità di adattamento dello stesso all'ambiente lavorativo proposto. Durante la prova orale la Commissione valuterà le attitudini del candidato a ricoprire il posto messo a selezione e sarà accertata la conoscenza dell'uso delle apparecchiature e delle applicazioni informatiche più diffuse e/o di quelle specifiche usate nello svolgimento dell'attività lavorativa legata alla mansione ricercata, nonché la conoscenza - almeno

scolastica - di una lingua straniera tra quelle indicate nell'avviso.

Nella definizione del punteggio la Commissione avrà a disposizione:

- Punti 30 quale media della valutazione delle due prove scritte;
- Punti 50 per la valutazione della prova orale.

Qualora la procedura preveda anche la valutazione dei titoli, per questi ultimi la Commissione avrà a disposizione punti 20.

## **6) Direttore Generale**

L'incarico di Direttore Generale è conferito da parte del Consiglio di Amministrazione che procede, con proprio atto all'attribuzione dell'incarico a seguito di selezione pubblica da svolgersi mediante valutazione comparativa.

L'incarico è a tempo determinato, di durata pari a quella indicata nello Statuto, e comunque nel rispetto della normativa vigente

I requisiti per la partecipazione alla procedura selettiva saranno definiti nell'Avviso di selezione, fermi restando i seguenti requisiti obbligatori:

- 1) Laurea Magistrale o equivalente;
- 2) Esperienza professionale, almeno quinquennale, maturata in qualità di direttore generale/dirigente presso amministrazioni pubbliche, enti/società/aziende pubbliche o private, e/o di amministratore in società pubbliche o private, con particolare riferimento alle responsabilità di strutture complesse nonché alla loro organizzazione/riorganizzazione e/o gestione.

Ai sensi dell'art. 16 dello Statuto, il Comitato per il controllo analogo congiunto può individuare particolari requisiti professionali, aggiuntivi rispetto a quelli obbligatori.

L'individuazione del direttore generale è effettuata dal C.d.A. mediante procedura comparativa dei curricula professionali dei candidati e successivi colloqui per gli ammessi a tale fase.

Ai fini dell'individuazione delle migliori professionalità il C.d.A. può essere supportato da società/esperti in procedure selettive e recruitment

**CV PROFESSIONALE:** il curriculum prodotto (per il quale potrà essere definitivo in avviso apposito modello), da rendere nelle forme dell'autodichiarazione ai sensi del D.P.R. 445/2000, deve evidenziare l'esperienza manageriale maturata dal candidato presso amministrazioni pubbliche, enti/società/aziende pubbliche o private nonché i titoli di studio, eventuali pubblicazioni, esperienze estere e ogni altra informazione utile per la valutazione complessiva del candidato.

**COLLOQUIO:** la fase del colloquio è svolta al fine di approfondire le esperienze manageriali dichiarate dal candidato ed è volto alla valutazione delle capacità relazionali ed organizzative dello stesso, alla verifica delle capacità di leadership, di problem solving, oltre all'esame delle public service motivation che contraddistinguono il concorrente e di ogni altro elemento ritenuto significativo ai fini della posizione da ricoprire.

Prima della pubblicazione, l'Avviso di selezione è trasmesso al Comitato dell'Organo di Controllo di Ambiente S.p.A. ai sensi dell'art. 16, lettera b del proprio statuto. La mancata trasmissione al medesimo Comitato, comporta l'improcedibilità dell'avviso

Perfezionata la pubblicazione dell'Avviso, la società Ambiente S.p.A., procede con la nomina di una commissione di tre membri, i cui componenti potranno essere individuati tra dirigenti pubblici e/o privati o tra esperti di comprovata competenza, ovvero con affidamento dell'incarico ad apposito operatore economico esperto in



procedure selettive e recruitment, oltre ad eventuali membri aggregati a supporto della commissione per la valutazione di specifiche capacità, se richieste nell'avviso.

La commissione o l'operatore economico incaricato della selezione provvede ad acquisire le candidature degli interessati, valutare la sussistenza di tutti i requisiti da questi dichiarati per la partecipazione alla selezione ed a stilare, previa valutazione comparativa dei curricula e colloquio, un elenco di massimo sette candidati, in relazione al numero delle domande presentate, ritenuti idonei per lo svolgimento dell'incarico.

L'elenco è trasmesso al C.d.A. che procede con un colloquio conoscitivo e motivazionale con i candidati individuati.

La procedura si svolge anche in presenza di un solo candidato ritenuto idoneo.

L'incarico è attribuito dal Consiglio di Amministrazione qualora individui all'interno della rosa proposta un candidato ritenuto adatto a ricoprirlo.

### **ART. 13 VALUTAZIONE DELLE PROVE**

- 1) Il contenuto delle prove deve essere predeterminato dalla Commissione sulla base di quanto previsto in Avviso di selezione. Qualora sia prevista una prova scritta, in qualsiasi modalità tra quelle indicate in Art. 12 ed in relazione alla tempistica necessaria, la Commissione dovrà, nella prima riunione utile, stabilire le modalità e le tempistiche di produzione degli stessi e la suddivisione dei lavori.
- 2) Il contenuto delle prove è segreto e ne è vietata la divulgazione.
- 3) La Commissione Esaminatrice dispone di un punteggio complessivo ripartito fra le varie prove previste nell'avviso di selezione.
- 4) Per la valutazione delle prove la Commissione perverrà all'espressione di un voto unico come risultato di una discussione collegiale. La Commissione delibera con voti palesi e non è ammessa l'astensione. Il commissario dissenziente può far inserire nel verbale i motivi, i pareri o le ragioni del dissenso;
- 5) La votazione complessiva è determinata sommando i voti conseguiti nelle singole prove. In caso sia prevista la valutazione di titoli, la votazione complessiva è determinata sommando al voto complessivo riportato nelle prove d'esame il punteggio conseguito nella valutazione dei titoli.
- 6) Al termine della valutazione di ogni prova di esame, la Commissione provvede a stilare apposito verbale indicante l'esito delle prove (anche solo in formato di bozza).
- 7) Al termine di ogni seduta dedicata alla prova orale, la Commissione Esaminatrice forma l'elenco dei candidati esaminati, con l'indicazione dei voti da ciascuno riportati.
- 8) Al termine della prova orale o in altra seduta successiva la Commissione Esaminatrice procede alla formulazione della graduatoria di merito e titoli, se richiesti, secondo quanto disposto al punto 5). Al termine del calcolo relativo al punteggio complessivo ogni singolo candidato la Commissione procederà, sulla base delle dichiarazioni rese dai candidati in domanda di ammissione, alla valutazione di eventuali precedenza/preferenze così come richiesto in Avviso. Al termine di tale operazione si procederà alla definizione di apposita Graduatoria di merito e titoli.

La graduatoria così formulata, unitamente ai verbali di selezione e all'ulteriore documentazione eventualmente acquisita in sede di svolgimento della selezione, verrà trasmessa al R.d.P. per le verifiche di legge spettanti e successivamente al C.d.A. di AMBIENTE S.p.A. per la successiva definitiva approvazione e pubblicazione.

Le forme di pubblicità dell'esito delle prove di esame e delle graduatorie sono indicate nell'Avviso di Selezione.

### **ART. 14 CLASSIFICAZIONE DEI TITOLI**

Fermi restando i limiti di punteggio complessivo attribuibile ai titoli così come indicato nell'art. 12, le categorie valutabili e i relativi punteggi saranno determinati nell'Avviso di selezione.

La valutazione dei titoli non prevede un punteggio minimo di accesso.

I titoli specifici per la figura professionale nonché le eventuali condizioni per il riconoscimento della loro validità saranno indicati nel singolo avviso di selezione.

La valutazione dei titoli dovrà essere comunicata al candidato durante la prova orale e prima che questa abbia inizio.

**ART. 15**  
**RISERVE, PREFERENZE E PRECEDENZE**

- 1) Come indicato nell'art.2, punto 4), lett. d) del presente regolamento, il rispetto della copertura della quota di riserva L. 68/99 nonché di altre categorie di lavoratori, verrà assicurato secondo le modalità richieste e vigenti al momento della pubblicazione degli specifici Avvisi di selezione, a seconda della categoria di lavoratori da assumere.
- 2) Per quanto riguarda le preferenze si seguono i criteri indicati nell'Avviso di selezione.
- 3) La AMBIENTE S.p.A., ha facoltà, per le categorie, le qualifiche ed i profili professionali per i quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, di procedere sulla base di selezioni tra gli iscritti, nelle liste di collocamento formate ai sensi dell'art. 16 della legge 28 febbraio 1987, n. 56 e ss.mm.ii. in materia, purché abbiano la professionalità eventualmente richiesta ed i requisiti previsti per l'accesso.

**ART. 16**  
**INFORMATIVA SUL TRATTAMENTO E PUBBLICAZIONE DEI DATI AI FINI DELLA  
NORMATIVA IN MATERIA DI TRASPARENZA**

- 1) Nel partecipare alle selezioni il candidato comunica i suoi dati personali alla Società divenendo, ai sensi del Regolamento UE 679/2016 (GDPR) interessato al trattamento di tali dati e maturando i diritti previsti al Capo III dello stesso GDPR.
- 2) Ai sensi dell'art. 13 del GDPR si informa che il Titolare del trattamento è AMBIENTE S.p.A., nella persona del Legale Rappresentante o suo delegato espressamente indicato i cui dati (indirizzo sede legale, PEC e/o mail di contatto) saranno indicati in avviso di selezione.
- 3) I dati forniti saranno raccolti e trattati per il perseguimento delle seguenti finalità:
  - accertamento dell'assenza di cause ostative alla partecipazione e verifica della sussistenza dei requisiti richiesti per la partecipazione alle selezioni;
  - gestione della selezione, in tutte le sue fasi, compresa la pubblicazione degli elenchi e l'eventuale successiva assunzione. La base giuridica del trattamento è ai sensi dei commi b), c), e) dell'art. 6 del GDPR e rispondente alle norme specifiche di cui alle premesse dell'avviso di selezione e della partecipazione alla stessa, nonché in base all'autorizzazione ed al consenso forniti.
- 4) I dati trattati sono i dati anagrafici, personali (nome, cognome, data e luogo di nascita, codice fiscale, residenza, cittadinanza italiana), di contatto, il documento di identità, il curriculum vitae, titoli, ogni altro dato richiesto per la partecipazione alla selezione e per permettere lo svolgimento della stessa nel rispetto della normativa vigente in materia.
- 5) Il trattamento dei dati personali avverrà mediante strumenti manuali, informatici e telematici comunque idonei a garantire la sicurezza e la riservatezza dei dati stessi. La raccolta e il trattamento dei dati saranno svolti nel rispetto dei principi di liceità, correttezza, trasparenza, pertinenza, completezza e non eccedenza rispetto alle finalità per le quali sono raccolti e delle basi giuridiche del trattamento su citate, con l'ausilio di strumenti atti a registrare, memorizzare e conservare i dati stessi e comunque in modo tale da garantirne la sicurezza e tutelare la massima riservatezza dell'interessato. Per la gestione informatizzata dei dati la Società potrebbe avvalersi di sistemi informatici di terze parti, allo scopo individuate che garantiscono l'adozione di misure tecniche e organizzative adeguate affinché i trattamenti soddisfino i requisiti del GDPR e la tutela dei diritti dell'interessato. I dati comunicati per le finalità di cui sopra verranno trattati da dipendenti e collaboratori assegnati ai competenti uffici della Società per le eventuali necessità, anche di pubblicazione. La Società può comunicare i dati personali di cui è titolare anche ad altre amministrazioni pubbliche qualora queste debbano trattare i medesimi per eventuali procedimenti di propria competenza istituzionale nonché a tutti quei soggetti

pubblici ai quali, in presenza dei relativi presupposti, la comunicazione è prevista obbligatoriamente da disposizioni comunitarie, norme di legge o regolamento.

- 6) Al termine delle procedure selettive tutti i dati relativi i candidati che non si saranno presentati saranno distrutti ed i dati relativi i candidati risultati in graduatoria definitiva saranno trattati esclusivamente ai fini dell'assunzione nel rispetto della normativa vigente e dei termini stabiliti in relazione alla prescrizione dei diritti ed allo scorrimento delle graduatorie.
- 7) Per l'esercizio dei propri diritti l'interessato può rivolgersi al Titolare del trattamento individuato nella persona del Legale Rappresentante. Nella qualità di interessato al trattamento, il candidato ha diritto di richiedere alla AMBIENTE S.p.A. quale Titolare del trattamento, ai sensi degli artt. da 15 a 21 del GDPR: -l'accesso ai propri dati personali ed a tutte le informazioni di cui all'art. 15 del GDPR; - la rettifica dei propri dati personali inesatti e l'integrazione di quelli incompleti; - la cancellazione dei propri dati, fatta eccezione per quelli contenuti in atti che devono essere obbligatoriamente conservati dalla Ambiente e salvo che sussista un motivo legittimo prevalente per procedere al trattamento; - la limitazione del trattamento ove ricorrauna delle ipotesi di cui all'art. 18 del GDPR; - di opporsi al trattamento dei propri dati personali, fermo quanto previsto con riguardo alla necessità ed obbligarietà del trattamento ai fini dell'instaurazione del rapporto; - di revocare il consenso eventualmente prestato per i trattamenti non obbligatori dei dati, senza con ciò pregiudicare la liceità del trattamento basata sul consenso prestato prima della revoca; - la portabilità dei dati, prevista nel caso di base contrattuale del trattamento, consisterà nella sola disponibilità dei dati da lei presentati in sede di candidatura e trattati in modalità informatica. Resta facoltà del candidato proporre reclamo all'Autorità Garante per la Protezione dei dati personali.
- 8) Ai fini di ottemperare alle disposizioni in materia di trasparenza degli atti, i dati dei candidati ammessi, quelli esclusi e la graduatoria finale approvata dal Presidente ovvero dal Consigliere Delegato ove munito di delega al personale potranno essere diffusi mediante pubblicazione nelle forme previste dal presente Regolamento, compresa la pubblicazione nel sito internet di AMBIENTE S.p.A., in conformità e nel rispetto delle disposizioni di legge vigenti al momento dello svolgimento della selezione. Non vi dovrà essere trasferimento di dati a Paesi esteri ed i dati personali non saranno soggetti a diffusione né ad alcun processo decisionale interamente automatizzato, ivi compresa la profilazione.

#### **ART. 17**

#### **NORMA FINALE E DI RINVIO**

- 1) Il presente regolamento abroga ogni provvedimento precedente che disciplina la materia.
- 2) Per tutto quanto non previsto e disciplinato dal presente regolamento si rinvia alla normativa vigente.

#### **ART. 18 ENTRATA IN VIGORE**

- 1) Il presente regolamento entrerà in vigore dalla data della sua pubblicazione sul sito istituzionale della società.
- 2) Eventuali modifiche e/o integrazioni al presente regolamento verranno rese pubbliche da AMBIENTE S.p.A. mediante pubblicazione sul sito istituzionale aziendale: [www.ambientespa.net](http://www.ambientespa.net).