



RISORSE
AMBIENTALI

REGOLAMENTO SELEZIONE E ASSUNZIONE DI PERSONALE Del GRUPPO RETIAMBIENTE

DESCRIZIONE	APPROVAZIONE	Data approvazione	Entrata in vigore per la R.E.A. Rosignano Energia Ambiente S.P.A.
Regolamento Selezione e Assunzione di Personale Versione 1.0	Amministratore Unico di R.E.A. Rosignano Energia Ambiente S.P.A.	8 APRILE 2022	Dalla data di pubblicazione sul sito internet aziendale, nella sottosezione “società trasparente”/ “selezione del personale”

REGOLAMENTO SELEZIONE E ASSUNZIONE DI PERSONALE

Del GRUPPO RETIAMBIENTE



DESCRIZIONE	APPROVAZIONE	Data approvazione	Entrata in vigore
Regolamento Selezione e Assunzione di Personale Versione 1.0	Consiglio di Amministrazione	25 FEBBRAIO 2022	26 FEBBRAIO 2022

Sommario

1. PRINCIPI DI RIFERIMENTO	3
2. CAMPO DI APPLICAZIONE.....	3
3. PIANIFICAZIONE DEI FABBISOGNI.....	4
4. PROCEDURE DI RECLUTAMENTO.....	4
5. RICERCA DI PERSONALE INFRAGRUPPO	4
6. MOBILITÀ INFRAGRUPPO	5
7. PROGRESSIONE DI CARRIERA	5
8. RICERCA INTERNA E/O INFRAGRUPPO	5
9. AMMISSIONE ALLA SELEZIONE INTERNA.....	5
10. SELEZIONE INTERNA: PROVE DI ESAME	6
11. SELEZIONE INTERNA: COMMISSIONE ESAMINATRICE	6
12. SELEZIONE INTERNA: SVOLGIMENTO DELLE PROVE	6
13. SELEZIONE INTERNA: GRADUATORIA E ASSUNZIONE	6
14. RECLUTAMENTO ESTERNO.....	6
15. RECLUTAMENTO MEDIANTE SOCIETÀ DI SELEZIONE DEL PERSONALE.....	7
16. INTERNALIZZAZIONE DEI SERVIZI.....	7
17. ASSUNZIONE DISABILI.....	8
18. REQUISITI PER L'ACCESSO	8
19. PUBBLICITÀ DELLA SELEZIONE.....	9
20. CONTENUTI DELL'AVVISO DI SELEZIONE	9
21. PRESELEZIONE	9
22. RIAPERTURA DEI TERMINI	9
23. DOMANDA DI PARTECIPAZIONE.....	10
24. AMMISSIONE ALLA SELEZIONE.....	10
25. CONVOCAZIONE DEI CANDIDATI.....	11
26. COMMISSIONE DI SELEZIONE E FUNZIONAMENTO.	11
27. VALUTAZIONE DEI TITOLI.....	12
28. SVOLGIMENTO DELLE PROVE	12
29. GRADUATORIE	12
30. TRATTAMENTO DATI	13
31. LIMITI ASSUNZIONALI.....	13
32. NORME DI RINVIO	13
33. RISERVA	13
34. ENTRATA IN VIGORE.....	13

1. PRINCIPI DI RIFERIMENTO

Il presente Regolamento - redatto sulla base delle indicazioni del CCNL di categoria, della contrattazione nazionale ed aziendale e nel rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità ed imparzialità - definisce i criteri e le modalità da seguire nel processo di selezione esterna/interna/ infragruppo di personale dipendente nel rispetto dei principi di cui all'articolo 19 del D. Lgs n.175/2016 come modificato dal D. Lgs n.100/2017 e dell'art. 35, comma 3 del D. Lgs n. 165/2001.

Il presente Regolamento è inoltre conforme al modello 231/01 e persegue altresì la finalità di dare attuazione alla vigente disciplina in materia di anticorruzione e segnatamente le Linee guida ANAC per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici, nelle parti specificatamente dedicate al reclutamento del personale.

Infine, per le assunzioni di personale riconducibili all'avviamento obbligatorio ai sensi della legge 12 marzo 1999 n. 68 e successive modifiche e integrazioni, verranno applicate le disposizioni della suddetta legge.

2. CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente Regolamento si applica:

1. alle assunzioni di personale mediante contratto di lavoro subordinato a tempo determinato e/o a tempo indeterminato e alla stipula di contratti di lavoro subordinato secondo le tipologie flessibili previste dalla legge e dal CCNL, effettuate da RETIAMBIENTE spa nonché dalle società soggette a direzione e coordinamento di RETIAMBIENTE stessa ai sensi e per gli effetti dell'art. 2497 cc. Gli Organi amministrativi delle società controllate dovranno prendere atto dell'avvenuta approvazione del Regolamento da parte della Capogruppo dandone comunicazione tempestiva a quest'ultima e procede quindi con l'applicazione dello stesso.

2. alle selezioni di soggetti finalizzate all'inserimento in Società con progetti di tirocinio formativo orientati all'assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante.

Il presente Regolamento non si applica;

- in caso di affidamento di incarichi di natura fiduciaria e di contratti di somministrazione lavoro. Tale procedura sarà attivata dopo che la Società avrà preventivamente verificato l'assenza della/e figura/e professionali richieste c\o tra gli eventuali esuberanti delle altre Società del gruppo RETIAMBIENTE spa.
- ai trasferimenti di personale conseguenti all'espletamento di procedure che si inquadrano nell'ambito di accordi di natura societaria, quali ad esempio, l'acquisto, il conferimento, il trasferimento di rami d'azienda.
- nel caso di cessioni di contratto di lavoro previsto da eventuali normative ovvero nei casi cui le stesse dovessero prevedere l'obbligo o la facoltà per RETIAMBIENTE di procedere ad inserimenti lavorativi mediante istituti di ricollocazione di personale in deroga alle procedure selettive.
- In particolare, non si applica nelle ipotesi di assunzione obbligatoria delle categorie protette che vengono eseguite nel rispetto della normativa sul collocamento obbligatorio, previa verifica della compatibilità dell'invalidità con le mansioni da svolgere e nel rispetto degli obblighi essenziali previsti dalla Legge 68/99 e smi. In questo caso annualmente ciascuna SOL verifica l'assolvimento degli obblighi anche tenendo conto di eventuali invalidità acquisite dai propri dipendenti tali da consentire il riconoscimento degli obblighi di legge.

RETIAMBIENTE e le SOL si riservano la facoltà di stipulare apposite convenzioni con Università, Istituti di ricerca, Associazioni di categoria, Centri per l'impiego, finalizzate all'istituzione di percorsi formativi di inserimento lavorativo e allo svolgimento di stages formativi.

3. PIANIFICAZIONE DEI FABBISOGNI

Annualmente, in sede di valutazione del budget del personale, e comunque ogni qualvolta si renda necessaria una riorganizzazione della struttura di RETIAMBIENTE, ciascun Responsabile dell'area/ufficio ovvero ciascuna singola SOL prende in esame il proprio organico effettivo valutandone l'adeguatezza quantitativa e qualitativa rispetto ai compiti da svolgere e alle posizioni organizzative da ricoprire. L'eventuale richiesta di personale interna o proveniente dalle società controllate – viene inoltrata alle Risorse umane di Gruppo che procederà a effettuare un'analisi e una valutazione organizzativa con il proponente anche al fine di verificare l'esistenza all'interno del gruppo di professionalità disponibili aventi i requisiti ricercati. Per tale motivo la copertura di eventuali posizioni vacanti potrà essere effettuata tramite ricerche interne, infragruppo e/o tramite reclutamento dall'esterno.

La scelta di coprire la/le posizione/i disponibile/i attraverso una selezione interna societaria o infragruppo e/o quella di procedere all'ampliamento dell'organico mediante selezione esterna è effettuata da RETIAMBIENTE S.p.A.

Nel caso in cui la necessità di copertura di organico venga dalla società controllata, quest'ultima invierà una comunicazione a RETIAMBIENTE e in assenza di riscontro entro 30 giorni potrà dar seguito alla selezione nelle modalità che riterrà più adeguate, nel rispetto del presente Regolamento, dandone avvio con provvedimento motivato del proprio Organo Amministrativo.

4. PROCEDURE DI RECLUTAMENTO

Il reclutamento del personale si svolgerà per procedure selettive pubbliche in attuazione e in conformità all'art. 19 d.lgs. 19 agosto 2016, n. 175, nel rispetto dei principi indicati dall'art. 35, comma 3, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165. La selezione avverrà per titoli e/o curricula ed esami (colloquio durante il quale il candidato potrà rispondere a domande inerenti le materie oggetto della selezione o prova scritta o prove pratiche, test ecc.). Per la categoria di dirigente gli esami consisteranno in una o più prove orali. Il numero, la tipologia e l'oggetto delle prove sono disciplinati dall'avviso di selezione. Per l'espletamento delle selezioni esterne, ivi comprese l'eventuale preselezione e/o lo svolgimento di prove di RETIAMBIENTE S.p.A. e le società controllate, possono ricorrere anche ad aziende specializzate in selezione del personale nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia.

5. RICERCA DI PERSONALE INFRAGRUPPO

Le ricerche svolte internamente tra il personale di RETIAMBIENTE spa ovvero tra il personale delle società del Gruppo perseguono essenzialmente i seguenti obiettivi:

- valorizzare le competenze e l'esperienza del personale del Gruppo;
- assicurare occasioni di mobilità, soprattutto nell'ambito del personale operativo, al fine di consentire ai lavoratori che svolgono lavori usuranti o comunque più gravosi in termini di salute e sicurezza, un mutamento di mansioni con eventuali progressioni di carriera;
- ottimizzare le risorse umane del Gruppo.

Pertanto, per alcune posizioni organizzative specifiche RETIAMBIENTE spa verifica l'esistenza tra il proprio personale interno e/o quello delle proprie società controllate/partecipate di professionalità adeguate alla posizione da ricoprire.

La ricerca dall'interno potrà avvenire tramite:

- a. mobilità orizzontale/distacco;
- b. progressione di carriera;
- c. ricerca interna.

6. MOBILITÀ INFRAGRUPPO

Mobilità orizzontale: la funzione Risorse umane di Gruppo effettua un'analisi del personale in possesso delle competenze e dei titoli richiesti per il livello di inquadramento della posizione da ricoprire e, previo colloquio con il Responsabile della posizione vacante, quello dell'Area di provenienza dell'interessato e/o con il soggetto della società partecipata cui sono state conferite le deleghe in materia di gestione del personale, attua la procedura di mobilità assegnandolo alla nuova mansione. La citata analisi avverrà prioritariamente attraverso la verifica delle richieste volontarie di trasferimento pervenute alle Risorse umane di Gruppo oppure al soggetto della società partecipata cui sono state conferite le deleghe in materia di gestione del personale, dai dipendenti in organico. La mobilità opera esclusivamente per i dipendenti assunti con selezione pubblica.

7. PROGRESSIONE DI CARRIERA

Tra il personale dell'ufficio o settore dove vi è la posizione vacante la funzione Risorse umane di Gruppo oppure il soggetto della società partecipata cui sono state conferite le deleghe in materia di gestione del personale, congiuntamente ai responsabili previa effettuazione di un'analisi delle competenze e dei titoli, individua la persona potenzialmente idonea a ricoprire la posizione che viene proposta alla Direzione per la formalizzazione, con atto scritto, per un eventuale percorso professionale.

8. RICERCA INTERNA E/O INFRAGRUPPO

Alla selezione interna che può essere avviata dalla singola SOL o da Retiambiente vi partecipano i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato delle società Partecipate e di RETIAMBIENTE spa in servizio alla data di scadenza del termine per la presentazione delle relative domande ed in possesso dei requisiti per l'accesso al profilo cui si riferisce la selezione. L'avviso di selezione interna al gruppo societario di RETIAMBIENTE spa deve indicare: a) il numero di posti disponibili, il profilo professionale oggetto della selezione, l'inquadramento e il livello professionale di inquadramento; b) i requisiti generali e gli eventuali ulteriori requisiti speciali di ammissione; c) i titoli valutabili e le relative modalità di certificazione; d) le attestazioni e/o esperienze formative, professionali e lavorative valutabili e le relative modalità di certificazione; e) la tipologia e l'oggetto delle eventuali prove d'esame; f) il punteggio attribuibile ai titoli, alle attestazioni e/o esperienze valutabili e alle prove d'esame nonché gli eventuali titoli e/o attestazioni e/o esperienze che, in caso di parità di punteggio, danno luogo a precedenza; g) Il contenuto, le modalità e i termini di presentazione delle domande di partecipazione e della relativa documentazione; h) l'informativa ai sensi dell'art. 13 del Regolamento UE 2016/679. Il bando di selezione viene pubblicato sul sito internet aziendale e affisso nelle bacheche aziendali di RETIAMBIENTE spa e delle società Partecipate almeno quindici giorni prima della scadenza del termine di presentazione delle domande.

9. AMMISSIONE ALLA SELEZIONE INTERNA

L'ammissione alla selezione è con riserva e viene deliberata dalla Commissione previa verifica della completezza delle domande e dell'indicazione dei requisiti individuati dall'avviso come necessari ai fini della partecipazione. L'accertamento negativo anche di uno solo dei requisiti prescritti determina l'esclusione dalla selezione. L'ammissione è resa nota agli interessati prima della effettuazione delle prove di selezione.

10. SELEZIONE INTERNA: PROVE DI ESAME

Le prove saranno individuate nell'avviso di selezione ed a seconda della posizione prevista, saranno individuate tra quelle che sono sotto riportate: a) per soli esami: attraverso una o più prove scritte e/o pratiche e/o una o più prove orali espletate singolarmente o in gruppo, come specificato nell'avviso di selezione; b) per soli titoli e/o curriculum formativo e professionale: attraverso la valutazione dei titoli e del curriculum come specificato nell'avviso di selezione; c) per titoli e/o curriculum formativo e professionale ed esami: attraverso la valutazione dei titoli e del curriculum e di una o più prove scritte e/o pratiche in relazione alla professionalità del posto da coprire e/o una o più prove orali espletate singolarmente o in gruppo, come specificato nell'avviso di selezione.

11. SELEZIONE INTERNA: COMMISSIONE ESAMINATRICE

La Commissione esaminatrice è nominata dall'Organo di Amministrazione o da un suo delegato ed è composta di norma da tre membri, di cui uno con il ruolo di segretario verbalizzante, e resa nota dopo la scadenza del termine di presentazione delle domande. I membri della Commissione possono essere scelti fra i dipendenti di RETIAMBIENTE spa e/o delle Società sue partecipate o esterni al gruppo societario in possesso di adeguate competenze tecnico-professionali in considerazione dell'attività lavorativa e del livello professionale e di inquadramento oggetto del bando.

12. SELEZIONE INTERNA: SVOLGIMENTO DELLE PROVE

La Commissione esaminatrice, alla prima riunione, stabilisce, nel rispetto di quanto disposto nell'avviso di selezione, i criteri e le modalità di valutazione delle prove da formalizzare nei relativi verbali. Le selezioni possono avvenire per titoli ed esami. Il diario delle eventuali prove scritte e/o pratiche deve essere comunicato almeno dieci giorni prima dell'inizio delle prove medesime e il diario delle eventuali prove orali almeno sette giorni prima della data di fissazione.

13. SELEZIONE INTERNA: GRADUATORIA E ASSUNZIONE

Al termine dei propri lavori la Commissione forma la relativa graduatoria e trasmette tutti gli atti della selezione all'Organo di Amministrazione o suo delegato di RETIAMBIENTE spa ovvero della Partecipata per la successiva approvazione finale. La graduatoria definitivamente approvata dal Consiglio di Amministrazione della società viene pubblicata sulla bacheca aziendale e sul sito internet aziendale. Le assegnazioni saranno effettuate seguendo l'ordine di merito della graduatoria. In caso di parità di punteggio ha precedenza il candidato con maggiore anzianità lavorativa, in caso di ulteriore parità, il candidato più giovane di età. In caso di assegnazione a nuove mansioni, questa è comunque subordinata all'accertamento dell'idoneità alla mansione specifica del candidato vincitore. Per ogni singola selezione l'avviso specificherà se è previsto un periodo di utilizzabilità della graduatoria, comunque nel limite massimo di 12 mesi, ovvero se non si procederà allo scorrimento della medesima. I soggetti in graduatoria saranno assunti dalla società che ha esperito la selezione e l'assunzione è soggetta a un periodo di prova come da CCNL qualora la mansione sia diversa da quella di provenienza. Il lavoratore ricorrere anche all'istituto dell'aspettativa per svolgere il periodo di prova.

14. RECLUTAMENTO ESTERNO

A fronte dell'insorgere di esigenze di organico come individuate nel capitolo "PIANIFICAZIONE DEI FABBISOGNI", il reclutamento di personale può avvenire, a seconda dei profili oggetto del reclutamento, attraverso processi di selezione pubblica diversi, banditi da Retiambiente o dalle SOL, comunque finalizzati ad accertare il possesso della professionalità e delle capacità attitudinali richieste per la posizione da ricoprire, nel rispetto degli obblighi di assunzione e dei diritti di precedenza nelle assunzioni dettati dalle norme di legge e di CCNL vigenti. L'accesso ai singoli profili professionali sia per posizioni a tempo indeterminato che a tempo determinato avviene solo ed esclusivamente per il tramite di avviso di selezione

pubblicato sul sito internet aziendale. L'avviso dovrà prevedere l'individuazione della/e posizione/i da ricoprire, i requisiti previsti per la copertura della posizione, eventuali requisiti preferenziali, le prove di verifica (colloqui, prove pratiche ecc.), il Ccnl applicato. L'avviso di selezione può anche essere finalizzato alla formazione di un elenco di personale idoneo alla posizione da cui attingere secondo necessità. Gli elenchi hanno validità stabilita dal bando ed eventualmente prorogabile e potranno essere destinati anche alla copertura di posizioni diverse che prevedono competenze analoghe o simili. In ogni caso gli elenchi non potranno avere validità superiore a tre anni, salvo eccezionali proroghe da adottarsi in virtù del principio di economicità dell'azione amministrativa allorché, trascorsi i tre anni di validità, gli elenchi non fossero ancora esauriti. Dell'eventuale proroga verrà data comunicazione ai candidati attraverso apposita informativa pubblicata sul sito internet di RETIAMBIENTE spa. Gli elenchi, una volta formati con i nominativi dei selezionati, saranno pubblicati – per la loro relativa durata – sul sito internet di RETIAMBIENTE spa. Gli elenchi della graduatoria potranno essere composti con i nominativi ovvero con estremi criptati. RETIAMBIENTE spa, anche per conto delle società controllate, potrà espletare tutte le fasi della selezione direttamente oppure affidare in tutto o in parte il procedimento di selezione ad una impresa di consulenza esterna di comprovata esperienza in materia di reclutamento che potrà avvalersi in aggiunta anche dei propri archivi. Se, per giustificate esigenze organizzative, RETIAMBIENTE spa dovesse affidare il procedimento selettivo ad impresa esterna, l'affidataria dovrà sottoscrivere apposita dichiarazione dalla quale risulti il rispetto, da parte della stessa, di tutti i principi così come sopra indicati nello svolgimento della fase selettiva.

15. RECLUTAMENTO MEDIANTE SOCIETÀ DI SELEZIONE DEL PERSONALE

Il reclutamento del personale può avvenire come sopra detto anche per il tramite di società di selezione del personale

In ogni caso le società di selezione del personale dovranno essere individuate - nel rispetto delle procedure di evidenza pubblica previste per l'affidamento dei servizi – tra quelle di comprovata esperienza e professionalità che garantiscano un adeguato confronto concorrenziale nonché imparzialità, trasparenza e rotazione nella scelta. Inoltre, nei contratti che saranno sottoscritti con le medesime dovrà essere previsto: a) l'obbligo per le stesse di uniformarsi ai principi del presente Regolamento; b) l'obbligo per le medesime di prendere visione del Modello Organizzativo e Gestionale ex D. Lgs. n.231/2001 adottato da RETIAMBIENTE e di dichiarare che si atterrà ai principi comportamentali ivi previsti; c) l'obbligo per le predette società di produrre una relazione finale che attesti: (i) la tracciabilità della procedura di selezione e valutazione concretamente adottata, (ii) il rispetto dei principi del presente Regolamento nonché (iii) una dichiarazione in ordine all'autonomia, all'imparzialità e alla trasparenza con le quali ha svolto l'incarico; d) la facoltà per RETIAMBIENTE SPA di eseguire una valutazione interna circa i candidati proposti.

È facoltà di RETIAMBIENTE SPA e delle SOL di richiedere alla società di selezione di procedere all'espletamento anche solo parziale delle fasi di selezione, sino alla definizione di una rosa congrua di candidati che saranno valutati secondo criteri precedentemente definiti in sede di scelta delle modalità di selezione.

16. INTERNALIZZAZIONE DEI SERVIZI

Nel caso in cui RETIAMBIENTE SPA spa o una SOL avessero la necessità d'internalizzare servizi pubblici locali o parte di questi, affidati con appalto a ditte esterne, per il passaggio del personale che non avvenga ai sensi dell'art. 2112 cc, o altri istituti o disposizioni particolari di legge, dovrà essere considerata un'assunzione ex novo con selezione che consenta la verifica dei requisiti previsti dal presente Regolamento a fini assunzionali quali, ad esempio, assenza di condanne penali derivanti da sentenza passata in giudicato ai sensi dell'art. 18 lett. g) e h) del presente Regolamento nonché l'idoneità alla mansione specifica a seguito di visita medica preassuntiva così come stabilito dall'art. 41 del D. Lgs. 81/2008 e s.m.i.

17. ASSUNZIONE DISABILI

Tutte le società del Gruppo RETIAMBIENTE rispettano gli obblighi di legge in materia di assunzioni di lavoratori disabili. Ai fini del rispetto della quota di riserva di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, art. 3, la società assume i lavoratori disabili nel rispetto del presente Regolamento. Le richieste di avviamento sono inoltrate agli uffici competenza (ARTI) che avvieranno una selezione tra gli iscritti nelle liste sulla base delle caratteristiche indicate dal richiedente e individuate tenendo conto del profilo da ricoprire. Agli avviati viene data comunicazione della data, della sede nonché dei contenuti della prova selettiva tendente all'esclusivo accertamento della adeguatezza alle mansioni da svolgere. Prima di procedere all'assunzione, il lavoratore invalido risultato idoneo è sottoposto a visita medica volta ad accertare l'idoneità alla mansione.

18. REQUISITI PER L'ACCESSO

Nell'avviso di selezione vengono indicati i requisiti generali e gli eventuali ulteriori requisiti speciali di accesso all'impiego. Sono, in ogni caso, requisiti generali di accesso:

- a) cittadinanza italiana o di uno degli Stati membri dell'Unione Europea o di Paesi terzi che siano titolari del permesso di soggiorno per soggiornanti di lungo periodo o che siano titolari dello status di rifugiato ovvero dello status di protezione sussidiaria come previsto dall'art. 38, c. 3 bis, del D. Lgs. n. 165/2001;
- b) godere dei diritti civili e politici negli Stati di appartenenza o provenienza;
- c) per i cittadini non italiani avere adeguata conoscenza della lingua italiana;
- d) età non inferiore ad anni 18 e non superiore a quella prevista dalle norme vigenti per il diritto alla pensione. Sono fatte salve diverse disposizioni riguardanti le tipologie contrattuali flessibili di lavoro subordinato;
- e) non essere escluso dall'elettorato politico attivo;
- f) Piena idoneità fisica all'impiego. La società sottopone a visita medica di idoneità i vincitori delle selezioni sulla base della normativa vigente prima della presa in servizio. La non piena idoneità comporta la non assunzione;
- g) immunità da condanne penali o da procedimenti penali in corso che comportino, secondo le leggi vigenti, il divieto di accesso ai pubblici impieghi ovvero l'interdizione perpetua o temporanea dai pubblici uffici;
- h) immunità da condanne penali o da procedimenti penali in corso che comportino, secondo le leggi vigenti, violazione del codice etico della Capogruppo o delle SOL;
- i) non essere stato destituito, oppure dispensato o licenziato dall'impiego presso una pubblica amministrazione per incapacità o persistente insufficiente rendimento;
- j) non essere stato dichiarato decaduto o licenziato da un impiego pubblico per aver conseguito l'impiego stesso mediante la produzione di documenti falsi o viziati da invalidità non sanabile;
- k) non incorrere nelle cause ostative di cui all'art. 53, c. 16 ter e dell'art.55 quater del D. Lgs. n. 165/2001;
- l) non incorrere in alcuna delle cause di inconfiribilità e/o incompatibilità previste dal D. Lgs. n. 39/2013;
- m) non essere coinvolto in alcun procedimento amministrativo o giudiziario previsto dal D. Lgs. 231/01 e s.m.i.;
- n) ulteriori requisiti minimi e requisiti specifici previsti di volta in volta dai singoli bandi per lo svolgimento della mansione.

Tutti i requisiti prescritti devono essere posseduti alla data di scadenza del termine stabilito per la presentazione della domanda di ammissione alla selezione.

19. PUBBLICITÀ DELLA SELEZIONE

L'avviso resterà pubblicato per un periodo non inferiore a 30 giorni di calendario sul sito internet di RETIAMBIENTE o delle sue controllate al link allo scopo predisposto. Di detto avviso verrà data puntuale informativa a tutti gli Enti locali soci di RETIAMBIENTE spa. Oltre alle modalità sopra indicate, RETIAMBIENTE spa si riserva, per le selezioni di particolare importanza, di pubblicare un avviso su un quotidiano a diffusione provinciale o regionale. Eventuali altre forme di pubblicità possono essere di volta in volta individuate da RETIAMBIENTE spa, anche per conto delle società controllate, ovvero da queste ultime secondo prassi in uso nel territorio di competenza.

20. CONTENUTI DELL'AVVISO DI SELEZIONE

L'avviso di selezione dovrà contenere almeno le seguenti informazioni:

- a) il numero complessivo dei posti offerti, la categoria ed il relativo profilo professionale, con indicazione di quelli eventualmente riservati ex lege a favore di determinate categorie;
- b) il CCNL applicato, il livello di inquadramento e la sede di lavoro;
- c) i requisiti richiesti ai candidati (a titolo esemplificativo: titolo di studio, esperienze professionali maturate, ecc.);
- d) i titoli che danno eventualmente luogo a precedenza o preferenza;
- e) una sintetica descrizione delle principali funzioni/mansioni connesse alla posizione lavorativa da ricoprire;
- f) le modalità generali di espletamento della selezione (a mero titolo esemplificativo: per titoli, per esami, per titoli ed esami e/o con svolgimento di prove volte all'accertamento della professionalità richiesta);
- g) i termini e le modalità di presentazione delle candidature;
- h) le modalità di convocazione dei candidati;
- i) le modalità con le quali verranno fornite le comunicazioni ai candidati;
- j) ogni altra indicazione prevista dalla normativa vigente e/o ritenuta opportuna dalla Società.

L'avviso di selezione potrà contenere la richiesta di dichiarazione di appartenenza a categorie protette per l'eventuale di eventuale copertura di posizioni ex legge 68/99.

21. PRESELEZIONE

In caso di domande tali, per numero, da non consentire lo svolgimento della selezione in tempi rapidi, nonché quando le circostanze o il profilo lo richiedano, si può fare ricorso a prove preselettive. L'eventualità dello svolgimento della prova di preselezione verrà indicata nell'avviso di selezione. L'elenco dei candidati ammessi a proseguire la selezione viene formato a seguito della prova preselettiva. Alle successive prove sarà ammesso, seguendo l'ordine di graduatoria, un numero di candidati pari a quanto previsto nel singolo avviso di selezione, ivi compresi i candidati classificati ex aequo all'ultima posizione utile prevista.

22. RIAPERTURA DEI TERMINI

RETIAMBIENTE S.p.A. o le SOL possono procedere alla riapertura del termine fissato nell'avviso per la presentazione delle domande, nel caso in cui si ritenga insufficiente il numero delle domande ovvero per motivate esigenze e comunque entro la data di inizio delle prove selettive.

Per i nuovi candidati i requisiti di accesso dovranno essere posseduti prima della scadenza dei nuovi termini fissati dal provvedimento di riapertura. I candidati già iscritti potranno procedere, entro il nuovo termine, alla modifica e integrazione della documentazione. RETIAMBIENTE S.p.A. o le SOL possono procedere, con provvedimento motivato, alla modifica dell'avviso prima della data di inizio delle prove selettive, o alla revoca dell'avviso in qualsiasi momento del procedimento selettivo, purché antecedente alla definitiva conclusione dello stesso. I provvedimenti dovranno essere pubblicati nelle medesime forme dell'avviso di selezione.

23. DOMANDA DI PARTECIPAZIONE

Nella domanda di partecipazione i candidati dovranno dichiarare sotto la propria responsabilità e nei modi e nella forma della dichiarazione sostitutiva di certificazione di cui al D.P.R. 28.12.2000 n. 445 e ss.mm.:

- a) il cognome e nome, nonché l'eventuale cognome acquisito;
- b) la data ed il luogo di nascita;
- c) il codice fiscale;
- d) il possesso della cittadinanza italiana o della cittadinanza di uno degli Stati membri dell'Unione Europea ovvero del permesso di soggiorno per soggiornanti di lungo periodo o dello status di rifugiato ovvero dello status di protezione sussidiaria come previsto dall'art. 38, c. 3-bis, del d.lgs. n. 165/2001;
- e) indirizzo e Comune di residenza nonché l'eventuale domicilio ed indirizzo;
- f) l'indirizzo presso cui si intende siano effettuate tutte le comunicazioni inerenti la selezione, con l'indicazione dell'eventuale recapito telefonico e/o dell'eventuale indirizzo di posta elettronica certificata;
- g) le eventuali condanne penali riportate o gli eventuali procedimenti penali in corso;
- h) il/i titolo/i di studio e relativo punteggio;
- i) la sussistenza dello stato di handicap per cui si richiede nell'espletamento delle prove di esame il supporto degli ausili necessari o l'utilizzo di tempi aggiuntivi eventualmente occorrenti;
- j) immunità da condanne penali o da procedimenti penali in corso che comportino, secondo le leggi vigenti, il divieto di accesso ai pubblici impieghi ovvero l'interdizione perpetua o temporanea dai pubblici uffici;
- k) non essere stato destituito, oppure dispensato o licenziato dall'impiego presso una pubblica amministrazione per incapacità o persistente insufficiente rendimento;
- l) non essere stato dichiarato decaduto o licenziato da un impiego pubblico per aver conseguito l'impiego stesso mediante la produzione di documenti falsi o viziati da invalidità non sanabile;
- m) non incorrere nelle cause ostative di cui all'art. 53, c. 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001;
- n) la sussistenza di eventuali titoli che danno luogo a precedenza o a preferenza a parità di punteggio;
- o) ogni altra informazione e dichiarazione richiesta dall'avviso. I candidati dovranno allegare alla domanda copia di un documento di identità idoneo ai sensi del D.P.R. n.445/2000 e ss.mm.

Le modalità e i termini di presentazione della domanda di partecipazione verranno disciplinati nell'avviso di selezione.

24. AMMISSIONE ALLA SELEZIONE

I candidati sono ammessi con riserva alla selezione, sulla base della domanda di ammissione dagli stessi sottoscritta se correttamente compilata. L'accertamento del possesso dei requisiti dichiarati dai candidati verrà effettuato successivamente all'espletamento della selezione, ai fini dell'assunzione del candidato