REGOLAMENTO INTERNO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

Con delibera del Consiglio di Amministrazione del 28 maggio 2021 nel rispetto dei princìpi, anche di derivazione europea, di trasparenza, pubblicità e imparzialità e dei princìpi di cui all'art. 35, c. 3, del d.lg. n. 165/01, PREALPI GAS S.r.l. (di seguito, "**Società**"), in attuazione di quanto stabilito dall'art. 19, c. 2, del d.lg. n. 175/16, ha adottato il seguente regolamento interno per il reclutamento di personale da inquadrare nell'ambito di un rapporto di lavoro subordinato o parasubordinato con la Società.

Articolo 1

1. Il presente regolamento stabilisce i requisiti essenziali, i criteri e le modalità generali di reclutamento del personale con contratto dì lavoro subordinato (a tempo determinato od indeterminato). Le modalità di reclutamento disciplinate dal presente regolamento non hanno natura di concorso pubblico e il rapporto di lavoro destinato a instaurarsi con la Società è di tipo privatistico.

2. Il presente regolamento non si applica alla selezione di soggetti da inserire in Società con progetti di tirocinio formativo, in quanto la tipologia dell'accordo, la durata limitata, le modalità di svolgimento, la finalità esclusivamente formativa, mal si accordano con una tipologia di selezione tramite bando pubblico.

3. Il presente regolamento non trova altresì applicazione in relazione ai passaggi di personale conseguenti all'espletamento di procedure che si inquadrino nell'ambito di accordi di natura societaria, quali, ad esempio, l'acquisto, il conferimento, il trasferimento di rami d'azienda o ai passaggi di personale infragruppo Agesp S.p.A. e Amsc S.p.A.

4. Con riferimento al reclutamento del personale appartenente all'area dirigenziale e/o dei quadri con funzioni direttive, attesa la natura necessariamente fiduciaria del rapporto che dovrà essere instaurato fra PREALPI GAS S.r.l. e la figura dirigenziale e/o di quadro con funzioni direttive di volta in volta occorrente a soddisfare alle esigenze aziendali, la Società procederà all'individuazione del dipendente cui affidare le correlate mansioni ad esito dell'esperimento di una procedura informale a cui saranno invitati almeno 3 (tre) candidati, con predeterminazione, da parte di PREALPI GAS S.r.l., dei criteri selettivi che verranno in concreto utilizzati ai fini della scelta di cui trattasi.

Articolo 2

1. La Società ricorre al mercato esterno del lavoro solo qualora le risorse presenti in azienda non risultino sufficienti o adeguate alla gestione d'impresa, favorendo ogni qualvolta sia possibile, la crescita professionale del personale già occupato.

2. La Società, in caso di reperimento interno delle risorse umane, riconosce e premia il merito e il talento e persegue il costante miglioramento ed aggiornamento delle competenze professionali aziendali, la valorizzazione delle risorse umane e la qualità delle prestazioni rese predisponendo, nel rispetto della normativa vigente, strumenti di valutazione delle risorse impiegate in azienda.

3. Il reclutamento del personale è limitato al numero di posizioni che si renderanno disponibili nel rispetto del piano di sviluppo aziendale di PREALPI GAS S.r.l. e che saranno indicate mediante avviso affisso nei locali della sede della Società e che verranno pubblicate sul *portale internet* **www.prealpigas.it**, nella sezione dedicata *«LAVORA CON NOI»*, costantemente aggiornata.

4. La Società si riserva la facoltà di dare ulteriore pubblicità all'offerta attraverso inserzioni su giornali locali e nazionali e/o mediante altre forme di divulgazione e pubblicazione ritenute opportune, ivi inclusi i canali social del Gruppo.

5. Modifiche ed integrazioni relative alle selezioni saranno rese note con le stesse modalità previste per la pubblicità dell'offerta.

6. Le assunzioni saranno effettuate nel rispetto delle norme di legge riguardanti i rapporti di lavoro di diritto privato e delle norme dei contratti collettivi di lavoro di categoria.

Articolo 3

1. Le procedure di reclutamento del personale garantiranno - senza discriminazione alcuna per ragioni legate alla razza, all'appartenenza etnica, alla religione, alle convinzioni personali, agli handicap, all'età, all'orientamento sessuale e alle condizioni personali o sociali - l'accessibilità all'impiego, la trasparenza e l'imparzialità delle valutazioni, nonché la competenza dei soggetti esaminatori, il rispetto delle pari opportunità tra uomini e donne ai sensi del D.lg. n. 198/06 e della disciplina prevista in materia di utilizzo e trattamento dei dati personali ai sensi del D.lg. n. 196/03 e del Regolamento europeo n. 679/16 c.d. GDPR.

Articolo 4

1. L'assunzione obbligatoria delle categorie protette avviene per chiamata numerica degli iscritti nelle liste di collocamento sulla base delle graduatorie stabilite dai competenti uffici del lavoro, previa verifica della compatibilità della invalidità con le mansioni da svolgere.

Articolo 5

1. Potranno accedere alle selezioni disciplinate dal presente regolamento i soggetti che possiedono i seguenti requisiti essenziali:

a) godimento di diritti politici e civili;

b) inesistenza di condanne penali definitive o di stato di interdizione o di provvedimenti di prevenzione o di altre misure;

c) età non inferiore a 18 (diciotto) anni, salvo diversa indicazione contenuta nel sistema dei profili professionali;

d) idoneità fisica a ricoprire il posto;

e) posizione regolare nei confronti degli obblighi di leva e degli obblighi di servizio militare per i candidati di sesso maschile nati prima del 31 dicembre 1985;

f) titolo di studio e/o eventuali altri requisiti richiesti per l'accesso a ciascun profilo professionale;

g) altri e/o diversi titoli e requisiti espressamente specificati al momento dell'offerta;

h) insussistenza delle condizioni di divieto a svolgere attività lavorativa presso i soggetti di cui all'art. 53, c. 16-*ter* del d.lg. n. 165/01 e all'art. 21, c. 1, del d.lg. n. 39/13 nonché – per sole le assunzioni di figure dirigenziali – insussistenza delle condizioni di incompatibilità previste dall'art. 12 del d.lg. n. 39/13.

Articolo 6

1. L'offerta di impiego potrà contenere:

a) le modalità e il termine perentorio di presentazione delle domande;

b) le modalità e i tempi dì convocazione dei candidati in possesso dei requisiti per sostenere i colloqui attitudinali e motivazionali od eventuali prove preselettive, scritte, orali e/o tecnico pratiche;

c) le materie ed il programma oggetto delle singole prove, ove previste;

d) i requisiti soggettivi generali e particolari richiesti per l'accesso all'impiego;

e) i titoli che danno eventualmente luogo a precedenza o a preferenza o che costituiscono condizione essenziale per l'assunzione, ove richiesti;

f) il numero complessivo dei posti offerti, la categoria ed il relativo profilo professionale, con indicazione di quelli riservati per legge a favore di determinate categorie;

g) i motivi che comportano l'esclusione dalla selezione.

2. Per ogni singola selezione saranno valutati ed ammessi al colloquio unicamente i candidati in possesso dei titoli indicati e richiesti nelle singole offerte di impiego pubblicizzate dalla Società.

Articolo 7

1. La valutazione e la selezione dei candidati potrà essere operata da personale interno di PREALPI GAS S.r.l. ovvero affidata di volta in volta ad agenzie esaminatrici esterne specializzate nelle attività di reclutamento o, in alternativa, a consulenti e professionisti esterni: i nominativi degli esaminatori saranno individuati e pubblicati nella sezione *«LAVORA CON NOI»* del portale aziendale **wvvw.prealpigas.it.**

2. La Società si riserva la facoltà di nominare, in qualità di esperti, soggetti esterni alla Società o personale dipendente di PREALPI GAS S.r.l., qualora si rendesse necessaria o comunque opportuna una specifica valutazione dei requisiti di competenza professionale per la copertura di posti ad elevata specializzazione.

3. Nelle ipotesi di cui al precedente comma 2, PREALPI GAS S.r.l. farà in modo che le commissioni di valutazione dei candidati siano esclusivamente composte da esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti tra funzionari della Società, ovvero tra docenti e soggetti estranei ad PREALPI GAS S.r.l., che non siano componenti dei Consigli di Amministrazione di società del Gruppo, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.

4. I componenti delle commissioni di valutazione hanno l'obbligo di dichiarare che si atterranno ai principi comportamentali del Modello Organizzativo e Gestionale di PREALPI GAS S.r.l. *ex* d.lg. n. 231/01. Conseguentemente essi sono tenuti a segnalare, l'inesistenza di conflitti di interesse, rapporti di parentela, ovvero altre circostanze, che possano inficiare l'obiettività del giudizio dei candidati.

Articolo 8

1. Le procedure di selezione garantiranno l'efficacia, l'efficienza, l'economicità e la celerità dell'espletamento e saranno informate a criteri di imparzialità, oggettività e trasparenza.

2. Sulla base delle più aggiornate e razionali metodologie e tecniche di valutazione, saranno accertate non solo la preparazione culturale e teorica, ma soprattutto e nel modo più oggettivo possibile, le effettive capacità ed attitudini del candidato a ricoprire la posizione offerta in funzione degli obiettivi di PREALPI GAS S.r.l., per consentire un esame comparativo dei candidati condotto con criteri di valutazione omogenei e la formazione di un giudizio di merito coerente ed imparziale.

3. La selezione del personale verrà operata mediante attribuzione di un punteggio (espresso in centesimi) assegnato in base ai titoli di cui è in possesso ciascun candidato nonché ad esito dell'eventuale colloquio svolto dal candidato stesso.

4. In relazione a ciascuna procedura dì selezione, la Società determinerà preventivamente il punteggio massimo attribuibile ai titoli richiesti e quello riferibile al colloquio svolto. Verranno convocati a sostenere il colloquio unicamente i candidati risultati in possesso delle condizioni richieste dall'offerta di lavoro che abbiano conseguito il punteggio "base" stabilito di volta in volta in relazione a ciascuna procedura di selezione sulla base del punteggio attribuibile ai titoli richiesti.

Articolo 9

1. I quesiti, le modalità di espletamento di eventuali prove e loro durata, se non già precedentemente indicati, saranno tempestivamente portati a conoscenza dei candidati in modo tale da far sì che questi ultimi siano assoggettati ad una valutazione comparativamente omogenea acquisita sulla base di elementi oggettivi uniformi per difficoltà ed impegno.

Articolo 10

1. Il *curriculum* professionale sarà valutato unitariamente nel complesso della formazione e delle attività, culturali e professionali, illustrate dal candidato e ritenute significative, per analogia o connessione, al fine di evidenziare il maggiore livello di qualificazione, idoneità ed attitudine dello stesso all'esercizio delle funzioni richieste dalla posizione offerta da PREALPI GAS S.r.l.

Articolo 11

1. Gli esiti della selezione saranno tempestivamente resi noti mediante pubblicazione nella sezione *«LAVORA CON NOI»* del *sito internet* **www.prealpigas.it**, e verranno affissi nei locali della sede della Società.

2. PREALPI GAS S.r.l. si riserva la facoltà di costituire una graduatoria dei candidati valutati idonei cui fare riferimento in caso di mancata copertura della posizione offerta per rinuncia o forza maggiore da parte dei soggetti già selezionati.

3. In caso di rinuncia o di mancata presa in servizio del candidato selezionato dalla Società, verrà reclutato il candidato successivo utilmente collocato in graduatoria.

Articolo 12

1. L'assunzione in servizio avviene con contratto individuale a progetto o contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o determinato secondo le forme contrattuali di impiego previste dall'ordinamento e nel rispetto della normativa contrattuale nazionale.

2. Ove previsto, il collocamento in organico del personale selezionato è preceduto da un periodo di prova della durata indicata dalla normativa contrattuale nazionale.

3. Il contratto individuale di lavoro specificherà la data iniziale (e finale, ove prevista) del rapporto di lavoro, la durata dell'eventuale periodo di prova, la categoria, l'area ed il livello retributivo nonché l'orario di lavoro del dipendente.

Articolo 13

1. 11 presente regolamento entra in vigore il giorno successivo alla data di pubblicazione dello stesso sul portale *internet* **www.prealpigast.**

2. Eventuali modifiche ed integrazioni al presente regolamento verranno pubblicizzate dalla Società mediante pubblicazione sul portale di cui al precedente comma 1.

Busto Arsizio, 28 maggio 2021