

ACAM S.p.A.**REGOLAMENTO PER LA PROCEDURA DI RICERCA, SELEZIONE,
ASSUNZIONE DEL PERSONALE E PER IL CONFERIMENTO
DEGLI INCARICHI**

SEZIONE I.....	2
PRINCIPI GENERALI.....	2
SEZIONE II.....	3
PROCEDURE DI RICERCA E SELEZIONE DEL PERSONALE	3
Articolo 1 <i>Piano delle assunzioni</i>	3
Articolo 2 <i>Modalità di ricerca e selezione del personale</i>	3
Articolo 3 <i>Ricorso a strutture esterne nella ricerca di Personale</i>	4
Articolo 4 <i>Modalità di raccolta dei curricula e delle domande di lavoro</i>	4
Articolo 5 <i>Obblighi informativi</i>	5
SEZIONE III.....	5
AFFIDAMENTO INCARICHI DI COLLABORAZIONE ESTERNA.....	5
Articolo 1 <i>Ambito di applicazione</i>	5
Articolo 2 <i>Presupposti e criteri per l'affidamento degli incarichi</i>	6
Articolo 3 <i>Pubblicità degli incarichi</i>	6

SEZIONE I

PRINCIPI GENERALI

ACAM SpA riconosce che le risorse umane costituiscono un indispensabile elemento per l'esistenza, lo sviluppo ed il successo dell'impresa e che la motivazione e la professionalità del proprio personale sono un fattore essenziale per il mantenimento della competitività e la creazione di valore per gli azionisti.

La Società è pertanto impegnata a sviluppare le competenze e stimolare le capacità e le potenzialità dei propri dipendenti affinché trovino piena realizzazione nel raggiungimento degli obiettivi.

L'Azienda offre pari opportunità di lavoro a tutti i dipendenti sulla base delle specifiche qualifiche professionali e capacità di rendimento, senza alcuna discriminazione per ragioni di sesso, di appartenenza etnica, di nazionalità, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di orientamenti sessuali, di condizioni personali e sociali.

La Società ribadisce l'impegno a preservare l'integrità morale e fisica dei propri dipendenti, collaboratori e consulenti.

Le funzioni competenti vigilano affinché l'ambiente di lavoro sia, oltre che adeguato dal punto di vista della sicurezza e della salute personale, privo di pregiudizi e che ogni individuo sia trattato con rispetto, senza alcuna intimidazione e nel rispetto della sua personalità morale, evitandone illeciti condizionamenti e indebiti disagi.

ACAM SpA garantisce il rispetto delle norme di legge in materia di lavoro e del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato ai propri dipendenti.

ACAM SpA, in attuazione delle disposizioni di legge, ispira la propria condotta in materia di assunzione del personale ai principi di trasparenza, pubblicità ed imparzialità.

A tal fine vengono adottati meccanismi oggettivi delineati negli articoli successivi del presente Regolamento, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali dei candidati, nel rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori.

Il presente Regolamento è adottato con delibera dal Consiglio di Amministrazione e può essere modificato o abrogato solo con atto di pari provenienza.

Il presente Regolamento è efficace sin dal giorno della sua adozione e rimane in vigore sino alla sua modifica, sostituzione o abrogazione.

SEZIONE II

PROCEDURE DI RICERCA E SELEZIONE DEL PERSONALE

Articolo 1

Piano delle assunzioni

Al fine di individuare il fabbisogno di risorse umane idoneo ad assicurare il corretto funzionamento aziendale, il Consiglio di Amministrazione, previa concertazione con le OO.SS. – R.S.U., delibera annualmente il “Piano delle assunzioni del personale” nel rispetto degli effettivi bisogni aziendali, degli obiettivi stabiliti dal contratto di servizio e dell’equilibrio economico della Società.

Il “Piano delle assunzioni”, una volta deliberato dal Consiglio di Amministrazione, viene portato alla conoscenza dei soci.

Nei limiti di quanto programmato e preventivato, ACAM Spa ricorre al mercato esterno del lavoro ogni qualvolta le risorse presenti in azienda non risultino sufficienti o adeguate alla posizione lavorativa richiesta.

Non costituiscono ricorso al mercato esterno e pertanto non sono considerate nuove assunzioni le cessioni di contratto individuale di lavoro, ai sensi dell’art. 1406 c.c., tra le società del Gruppo ACAM.

In tali casi, non si applicano le procedure di selezione previste dal presente regolamento.

Articolo 2

Modalità di ricerca e selezione del personale

L’assunzione di personale avviene con contratto individuale di lavoro in esecuzione del “Piano delle assunzioni” e con il rispetto delle seguenti modalità :

- A. individuazione del profilo professionale del candidato: livello scolarità, capacità specifiche, precedenti esperienze qualificanti, conoscenza di lingue straniere, tipologia contrattuale offerta, inquadramento;
- B. adozione di procedure comparative selettive, mediante le quali accertare, secondo principi meritocratici, la professionalità, la capacità e le attitudini richieste per la tipologia di posizione da ricoprire.
In ogni caso, ai fini della valutazione finale, si terrà in particolare conto dell’esperienza maturata dal candidato nella posizione da coprire e del suo curriculum di studio;
- C. diffusione della notizia di avvio della selezione per il tramite di avvisi a mezzo stampa, portali internet specializzati, pubblicazione sul sito web aziendale, cui possono aggiungersi altri strumenti di pubblicità;

- D. organizzazione tecnica della selezione che dovrà tenere conto, oltre che dei risultati dei test e delle prove attitudinali scritte, anche dei titoli scolastici e professionali di ciascun candidato, secondo criteri predeterminati;
In relazione ad alcune posizioni lavorative, potranno essere previsti, oltre alla prova scritta, una prova pratica e/o un colloquio orale di carattere tecnico ed attitudinale, con attribuzione di relativo punteggio;
- E. formalizzazione e redazione di processo verbale delle operazioni di selezione e della graduatoria finale;
La graduatoria generale, unitamente a quella dei vincitori della selezione, è approvata con delibera del Consiglio di Amministrazione e pubblicata sul sito internet della società.
Dalla data di pubblicazione della graduatoria decorrono i termini per le eventuali impugnazioni.

La composizione della commissione preposta alla selezione è deliberata dal Consiglio di Amministrazione.

La commissione è costituita da almeno tre componenti, di cui almeno uno di sesso femminile, esperti nelle materie oggetto della selezione.

Non possono far parte delle commissioni esaminatrici e, se nominati devono dimettersi, coloro che risultano incompatibili in base alla legislazione vigente.

Articolo 3

Ricorso a strutture esterne nella ricerca di Personale

ACAM SpA potrà avvalersi, per le attività di cui al precedente articolo 2, di strutture pubbliche quali, ad esempio, il Centro per l'Impiego dell'Amministrazione Provinciale della Spezia, previa stipula di apposita convenzione ovvero di società specializzate nella ricerca di Personale, da selezionarsi secondo le regole di evidenza pubblica applicabili.

In sede di affidamento del servizio, la società aggiudicataria dovrà assumere lo specifico obbligo di rispetto dei principi richiamati dal presente Regolamento.

Articolo 4

Modalità di raccolta dei curricula e delle domande di lavoro

ACAM S.p.A. dedica una apposita sezione del proprio sito internet al fabbisogno del Personale ed alle ricerche in corso, assicurando la ricezione, mediante invio on-line, di *curricula* e domande di lavoro o di collaborazione.

Il materiale ricevuto sarà custodito dalla Società nel rispetto delle previsioni contenute nel D. Lgs. 30.06.2003, n. 196, per un adeguato periodo di tempo.

Nell'ipotesi di successive necessità di assunzione, la Società avrà cura di invitare alla selezione coloro i quali abbiano nel precedente biennio fatto pervenire il proprio curriculum o una domanda di assunzione, allorquando dalla lettura dei medesimi si possa evincere la corrispondenza rispetto al profilo richiesto.

Articolo 5 **Obblighi informativi**

Il Consiglio di Amministrazione, nell'ambito della relazione di cui all'art. 2428 c.c., illustra le attività compiute in esecuzione del presente Regolamento.

L' Area Personale riferisce circa l'attività svolta in materia al Presidente del Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale ed all'Organismo di vigilanza ex D. Lgs. 8.6.2001, n. 231.

SEZIONE III

AFFIDAMENTO INCARICHI DI COLLABORAZIONE ESTERNA

Articolo 1 **Ambito di applicazione**

Acam Spa può conferire incarichi individuali, con contratti di lavoro autonomo, di natura occasionale o coordinata e continuativa per esigenze cui non può far fronte con il personale in servizio.

Nelle ipotesi di conferimento di incarichi di studio o di ricerca ovvero di consulenza, si applicano le disposizioni che seguono.

Definizioni.

- 1) "Incarichi di studio": si intendono quegli incarichi aventi ad oggetto una attività di studio ed approfondimento, commissionata da ACAM SpA nel suo interesse, il cui corretto svolgimento presuppone la consegna, da parte del professionista, di una relazione scritta finale nella quale saranno illustrati i risultati dello studio con le soluzioni proposte.
- 2) "Incarichi di ricerca": si intendono gli incarichi aventi ad oggetto una attività di approfondimento e ricerca, il cui programma è nel dettaglio preventivamente definito ed individuato dal ACAM SpA è che non presuppongono necessariamente la redazione di relazioni finali scritte.
- 3) "Consulenze": si intendono gli incarichi attribuiti a professionisti, aventi ad oggetto la richiesta di predisposizione di un parere o l'espressione di un giudizio o di una valutazione ovvero l'attività di consulenza e supporto per la elaborazione di atti amministrativi, normativi, deliberativi e societari in genere.

Restano esclusi dall'ambito del presente Regolamento:

- 1) Gli incarichi professionali conferiti per la difesa e l'assistenza in giudizio di ACAM Spa ovvero per le relative pratiche di domiciliazione.
- 2) Gli incarichi inerenti le attività notarili.
- 3) Le prestazioni professionali relativi a servizi di ingegneria e architettura.
- 4) Gli appalti.

Articolo 2

Presupposti e criteri per l'affidamento degli incarichi

Gli incarichi di cui al presente Regolamento potranno essere conferiti da ACAM Spa solo per esigenze cui la società non può fare fronte con il personale in servizio ovvero nel caso di inesistenza, all'interno della propria organizzazione, di una figura idonea allo svolgimento dell'incarico o nel caso in cui sia necessario un supporto specialistico all'attività ordinaria della società.

ACAM Spa deve pertanto accertare preventivamente l'inesistenza o l'insufficienza delle risorse disponibili all'interno della società. Tale accertamento deve essere evidenziato dal Consiglio di Amministrazione nella delibera di affidamento dell'incarico.

La prestazione oggetto dell'incarico deve avere natura temporanea e altamente qualificata e deve essere preventivamente determinata durata, luogo, oggetto e compenso della collaborazione. Quest'ultimo deve essere strettamente correlato alla professionalità richiesta; deve inoltre essere prevista la verifica del raggiungimento del risultato;

I soggetti incaricati ai sensi del presente Regolamento devono essere in possesso dei requisiti culturali e professionali di cui all'art. 7, comma 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 46 del D.L. n. 112/2008 convertito nella legge n. 133/08, (particolare e comprovata specializzazione universitaria). Si prescinde dal requisito della comprovata specializzazione universitaria in caso di stipulazione di contratti d'opera per attività che debbano essere svolte da professionisti iscritti in ordini o albi o con soggetti che operino nel campo dell'arte, dello spettacolo o dei mestieri artigianali, ferma restando la necessità di accertare la maturata esperienza specifica nel settore. La specializzazione richiesta deve essere oggetto di accertamento in concreto condotto sull'esame di documentati curricula.

Gli incarichi devono essere affidati mediante procedura competitiva, nel rispetto della normativa vigente nazionale e comunitaria.

L'affidamento diretto è consentito solo in circostanze particolari, quali la diserzione della procedura concorsuale, l'unicità della prestazione sotto il profilo soggettivo e l'assoluta urgenza. Sono inoltre richiesti i requisiti di idoneità morale, di capacità tecnica professionale ed economico-finanziaria in relazione all'importo dell'affidamento.

Articolo 3

Pubblicità degli incarichi

I provvedimenti per il conferimento di incarichi di cui al presente Regolamento, con l'indicazione per ciascun incarico, del soggetto incaricato, della ragione dell'incarico e dell'ammontare del compenso erogato, devono essere pubblicati sul sito web della società.