REGOLAMENTO
PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 13 maggio 2026

AGESP Ambiente
PER IL TERRITORIO S.R.L.

INDICE

Art. 1 - Oggetto	pag. 3
Art. 2 - Principi	pag. 3
Art. 3 - Ambito di applicazione	pag. 3
Art. 4 - Esclusioni	pag. 4
Art. 5 - Procedura di reclutamento e selezione	pag. 4
5.1 - Fabbisogno del personale	pag. 4
5.2 - Pubblicità	pag. 5
5.3 - Requisiti necessari per la partecipazione alle selezioni	pag. 5
5.4 - Avviso di selezione	pag. 6
5.5 - Commissioni esaminatrici	pag. 7
5.6 - Procedura di selezione	pag. 8
5.7 - Esiti della selezione	pag. 9
5.8 - Assunzione	pag. 9
5.9 – Personale dirigenziale (dirigenti e quadri)	pag. 10
Art. 6 - Valorizzazione delle risorse umane – Mobilità interna del personale	pag. 11
Art. 7 - Entrata in vigore e modifiche al Regolamento	pag. 12

Art. 1 - Oggetto

Il presente Regolamento disciplina i criteri e le modalità per il reclutamento del personale della società AGESP Ambiente per il Territorio S.r.l. *(di seguito denominata anche AGESP Ambiente o Società)* nel rispetto dei principi, anche di derivazione europea, di trasparenza, informazione, pubblicità, prevenzione e imparzialità, nonché dei principi di cui all'art. 35, comma 3, D.lgs n. 165/2001, della disciplina di cui all'art. 19, comma 2, D.lgs n. 175/2016, delle vigenti disposizioni di legge in materia di lavoro e della contrattazione collettiva applicata.

Art. 2 - Principi

AGESP Ambiente nella procedura di reclutamento e selezione del personale si conforma ai seguenti principi:

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) presenza di una commissione di selezione.

Nello svolgimento delle attività di reclutamento e selezione del personale secondo i criteri sopra riportati, la Società garantisce le pari opportunità nell'accesso all'impiego, la parità di retribuzione tra uomini e donne, senza discriminazione alcuna per ragioni di sesso e orientamento sessuale, di appartenenza etnica, di genere, di nazionalità, di religione, di opinione politica, di condizioni personali e sociali.

AGESP Ambiente garantisce il rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali in conformità del Regolamento UE n. 2016/679 e s.m.i.

Art. 3 - Ambito di applicazione

1. Il presente Regolamento trova applicazione per AGESP Ambiente in caso di assunzione di personale con rapporto di lavoro subordinato, a tempo determinato oppure indeterminato, incluso il personale dell'area dirigenziale (dirigenti e quadri).

2. Le modalità di reclutamento disciplinate dal presente Regolamento non hanno natura di concorso pubblico e il rapporto di lavoro destinato a instaurarsi con AGESP Ambiente è di tipo privatistico.

Art. 4 - Esclusioni

1. Il presente Regolamento non si applica ai trasferimenti di personale proveniente dai Comuni Soci di AGESP Ambiente nelle ipotesi di conferimento da parte dei Soci nei confronti di AGESP Ambiente di attività e di servizi in precedenza rese ed erogati da parte dei Soci medesimi. In tali ipotesi il trasferimento di dipendenti avverrà in via diretta ai sensi e per gli effetti dell'art. 31 D.lgs n. 165/2001, nonché dell'art. 3, comma 30 Legge n. 244/07.

2. Il presente Regolamento non si applica in relazione ai trasferimenti di personale conseguenti all'espletamento di procedure che si inquadrino nell'ambito di accordi di natura societaria, quali, a titolo esemplificativo, l'acquisto, il conferimento, il trasferimento e l'affitto di rami d'azienda, le fusioni e le oltre operazioni straordinarie, nonché ai passaggi di personale infragruppo, in conformità alle vigenti disposizioni normative.

3. Il presente Regolamento non si applica alle assunzioni imposte da norma di legge quali, a titolo esemplificativo, a quelle del personale disabile oppure appartenente alle categorie protette ai sensi della Legge n. 68/1999, previa verifica della compatibilità della invalidità con le mansioni da svolgere.

4. Il presente Regolamento non si applica al conferimento di incarichi professionali di lavoro autonomo mediante ricorso a qualsivoglia tipologia contrattuale (a titolo esemplificativo contratti d'opera, d'opera intellettuale, di collaborazione coordinata e continuativa anche ai sensi dell'art. 2, comma 2, D.lgs n. 81/2015). Resta, altresì, esclusa l'applicazione del Regolamento ai contratti di somministrazione temporanea di lavoro e alla selezione di soggetti da inserire con progetti di tirocinio formativo.

Art. 5 - Procedura di reclutamento e selezione

5.1 - Fabbisogno del personale

1. La Società ricorre al mercato esterno del lavoro solo qualora le risorse presenti in azienda non risultino sufficienti e/o adeguate a ricoprire il ruolo oggetto di selezione.

2. Le assunzioni del personale della Società sono effettuate nel rispetto del fabbisogno del personale e degli eventuali atti programmatici societari.

3. Il reclutamento del personale è limitato al numero di posizioni che si renderanno disponibili nel rispetto del piano di sviluppo aziendale di AGESP Ambiente.

4. Non sono considerate modifiche al fabbisogno del personale le assunzioni relative a sostituzione del personale assente per dimissioni volontarie non incentivate o che termini il rapporto di lavoro ex art. 2122 c.c.

5. 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.

5.2 – Pubblicità

1. Le ricerche del personale saranno pubblicate mediante avviso affisso nei locali della sede della Società e sul portale internet www.agespambiente.agesp.it nella sezione dedicata *"LAVORA CON NOI"* costantemente aggiornata.

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

3. Eventuali modifiche e/o integrazioni relative alle selezioni saranno rese note con le stesse modalità previste per la pubblicità dell'offerta.

5.3 - Requisiti necessari per la partecipazione alle selezioni

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

a) cittadinanza italiana o appartenenza ad un Paese dell'Unione Europea o in possesso di regolare permesso di soggiorno che consenta lo svolgimento di attività lavorativa, fatte salve le eccezioni di cui al D.P.C.M. n. 174 del 07.02.1994;

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

c) godimento di diritti politici e civili;

d) idoneità fisica alla mansione;

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) non trovarsi in condizioni di conflitto di interesse, anche potenziale, nei confronti di AGESP Ambiente e del Gruppo societario;

i) inesistenza di condanne penali definitive e/o di stato di interdizione e/o di provvedimenti o di altre misure di prevenzione;

j) insussistenza delle condizioni di divieto a svolgere attività lavorativa presso i soggetti di cui all'art. 53, comma 16 *ter*. D.lgs n. 165/2001, nonché per le assunzioni di personale dirigenziale, insussistenza delle condizioni di incompatibilità e inconferibilità previste dal D.lgs n. 39/2013 e dal D.lgs n. 201/2022.

5.4 - Avviso di selezione

In via generale, l'avviso di selezione indicherà:

a) il numero complessivo delle posizioni da ricoprire e il profilo professionale della ricerca con una sommaria descrizione della posizione, delle competenze e delle attitudini richieste;

b) la tipologia del contratto da sottoscrivere, il C.C.N.L. applicato, la categoria, il livello di inquadramento e il trattamento economico previsto dal contratto collettivo applicato, la sede di lavoro, con indicazione dei posti riservati per legge a favore di determinate categorie;

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

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

e) le modalità e il termine perentorio di presentazione delle domande di partecipazione alla selezione;

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

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

h) le materie ed il programma oggetto delle singole prove, ove previste.

5.5 - Commissioni esaminatrici

1. La valutazione e la selezione dei candidati potrà essere operata direttamente dal personale interno di AGESP Ambiente ovvero affidata a centri per l'impiego, agenzie / società esaminatrici esterne specializzate nelle attività della ricerca, della selezione e del reclutamento del personale o, in alternativa, a consulenti e professionisti esterni.
2. I nominativi dei componenti della Commissione esaminatrice, composta da almeno 3 (tre) persone, saranno individuati e pubblicati sul portale internet www.agespambiente.agesp.it nella sezione dedicata *"LAVORA CON NOI"* costantemente aggiornata.
3. La Società si riserva la facoltà di nominare, quali componenti della Commissione esaminatrice, in qualità di esperti, soggetti esterni alla Società o personale dipendente di AGESP Ambiente, qualora si rendesse necessaria o comunque opportuna una specifica valutazione dei requisiti di competenza professionale per la copertura di posti ad elevata specializzazione.
4. Nelle ipotesi di cui al precedente comma 3, le Commissioni di valutazione dei candidati saranno esclusivamente composte da esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti tra funzionari della Società, ovvero tra docenti e soggetti estranei ad AGESP Ambiente, 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.
5. Non possono far parte della Commissione componenti legati tra loro, o con un candidato, da vincoli di matrimonio ovvero da vincolo di parentela o affinità ovvero altre circostanze o conflitti di interesse che possano inficiare l'obiettività del giudizio dei candidati. Essi sono, pertanto, tenuti a segnalare l'inesistenza di tali circostanze che possono inficiare l'obiettività del giudizio dei canditati.
6. I componenti della Commissione non devono intrattenere rapporti con i candidati, connessi con le materie di esame, per tutta la durata di espletamento della procedura selettiva.
7. I componenti della Commissione sono tenuti al massimo riserbo circa le operazioni svolte, i criteri adottati e le determinazioni raggiunte, fatta eccezione per quanto sia oggetto di pubblicazione.

8. I componenti delle Commissioni di valutazione hanno l'obbligo di dichiarare che si atterranno ai principi comportamentali del Modello Organizzativo e Gestionale di AGESP Ambiente del Codice Eico e del D.lgs n. 231/2001.

5.6 - Procedura di selezione

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. 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.
3. 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 AGESP Ambiente.
4. Sulla base delle più aggiornate e razionali metodologie e tecniche di valutazione, saranno accertate sia la preparazione culturale e teorica sia le effettive capacità ed attitudini del candidato a ricoprire la posizione offerta in funzione degli obiettivi di AGESP Ambiente, per consentire un esame comparativo dei candidati condotto con criteri di valutazione omogenei e la formazione di un giudizio di merito coerente ed imparziale.
5. I quesiti, le modalità di espletamento di eventuali prove e loro durata, se non già precedentemente indicati, saranno tempestivamente portati a conoscenza dei candidati affinché gli stessi siano assoggettati ad una valutazione comparativamente omogenea acquisita sulla base di elementi oggettivi uniformi per difficoltà ed impegno.
6. In relazione a ciascuna procedura di 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.
7. 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.

5.7 - Esiti della selezione

1. Gli esiti della selezione saranno tempestivamente resi noti mediante pubblicazione sul portale internet www.agespambiente.agesp.it nella sezione dedicata *"LAVORA CON NOI"* e verranno affissi nei locali della sede della Società.
2. La graduatoria sarà utilizzata seguendo l'ordine di posizione per le assunzioni programmate e indicate nell'avviso.
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.
4. In caso di mancata copertura dei posti messi a bando, la Società potrà procedere ad una nuova selezione con eventuale diversa modalità.
5. La graduatoria sarà valida per il periodo stabilito nell'avviso di selezione, salva proroga da parte della Società prima della scadenza per sopravvenute ragioni oggettive di carattere organizzativo.
6. La graduatoria che sarà utilmente stilata e approvata al termine della selezione non costituisce un impegno all'assunzione da parte della Società.

5.8 - Assunzione

1. La Società si riserva la facoltà, in ogni momento e per qualsiasi profilo, di non procedere o di sospendere l'assunzione.
2. L'assunzione in servizio avviene con contratto di lavoro subordinato secondo le forme contrattuali di impiego, anche atipiche, previste dall'ordinamento, delle norme di legge riguardanti i rapporti di lavoro di diritto privato e nel rispetto del contratto collettivo di categoria e della normativa nazionale.
3. Ove previsto, il collocamento in organico del personale selezionato è preceduto da un periodo di prova della durata indicata dalla normativa contrattuale nazionale.
4. 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 e il livello di inquadramento, la sede di lavoro, l'area ed il livello retributivo nonché l'orario di lavoro del dipendente.

5.9 – Personale dell'area dirigenziale (dirigenti e quadri)

1. Fatta salva la possibilità di scelta tra le professionalità già presenti all'interno delle società facenti parte del Gruppo AGESP, il ricorso alla società esterna esperta in ricerca del personale rappresenta l'ordinaria procedura di selezione del personale dell'area dirigenziale (dirigenti e quadri), la cui assunzione rientra nelle competenze degli Organi apicali della Società (Presidente del Consiglio di Amministratore ovvero Amministratore Unico e Direttore Generale).

2. Quando si ricorre alla società esterna, questa deve garantire la pubblicità dell'avviso di ricerca e selezione secondo i canali previsti dagli artt. 5.2 e 5.4 del presente Regolamento.

3. La scelta della società esterna specializzata per la selezione del personale dell'area dirigenziale (dirigenti e quadri) è individuata nel rispetto delle procedure per l'affidamento di servizi, selezionandola tra le Agenzie di ricerca e selezione del personale autorizzate all'esercizio di tale attività ai sensi del Decreto M.L.P.S. 23 dicembre 2003 ed iscritte nella sezione IV) dell'apposito Albo istituito presso il Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali, secondo quanto previsto dal D.lgs n. 276/2003, con procedure che garantiscono un adeguato confronto concorrenziale nonché imparzialità, trasparenza e rotazione della scelta. Dovrà essere, altresì, previsto che la società esterna prescelta, al termine della procedura di selezione, rilasci una dichiarazione in merito all'autonomia, alla imparzialità e alla trasparenza con le quali ha svolto l'incarico. L'attività delle società esterne specializzate deve rispettare i principi di cui al presente Regolamento.

4. La raccolta delle candidature e dei *curriculum* professionali e la relativa istruttoria vengono effettuate dall'individuata società esterna. Quest'ultima, a conclusione della procedura di selezione esperita e idoneamente formalizzata, sottopone alla Direzione del Personale, una rosa selezionata di candidati idonei che dovranno sostenere con lo stesso il colloquio di selezione.

5. I candidati che con la Direzione del Personale avranno ottenuto una valutazione positiva effettueranno il successivo colloquio con gli Organi apicali della Società (Presidente del Consiglio di Amministratore ovvero Amministratore Unico e Direttore Generale).

6. L'individuazione del candidato viene operata dagli Organi apicali della Società (Presidente del Consiglio di Amministratore ovvero Amministratore Unico e Direttore Generale) sulla base di apposita relazione redatta della Direzione del Personale all'esito dei colloqui conoscitivi dalla stessa effettuati ai fini dell'individuazione del candidato nell'ambito della rosa selezionata, con riferimento alle caratteristiche, attitudini e qualifiche professionali degli stessi, provvedendo, inoltre, alla definizione

puntuale delle condizioni contrattuali. Al termine di ogni colloquio dovrà essere compilata l'apposita scheda di dettaglio "Scheda di Valutazione Candidato" contenente anche una valutazione finale del candidato e le motivazioni della stessa.

7. Compete al Datore di Lavoro l'adozione dei provvedimenti di conclusione della procedura di selezione della risorsa dell'area dirigenziale individuata.

8. Ai fini dell'assunzione, il candidato prescelto provvederà a presentare tutta la documentazione richiesta dalla Direzione del Personale atta a comprovare il possesso dei requisiti richiesti all'atto della selezione.

Art. 6 - Valorizzazione delle risorse umane – Mobilità interna del personale

1. La Società pone al centro della politica di gestione del personale la valorizzazione e la crescita del personale interno già occupato, attraverso un processo di sviluppo lineare e trasparente di valorizzazione delle competenze, dell'esperienza e dell'ottimizzazione dell'organizzazione.

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. Nell'ambito dell'avanzamento di carriera del personale, la Società basa le proprie valutazioni sul merito, competenza, capacità professionale, corrispondenza tra il profilo richiesto e le caratteristiche della persona.

Art. 7 - Entrata in vigore e modifiche al Regolamento

1. Il presente Regolamento entra in vigore alla data della deliberazione che lo approva.

2. All'approvazione seguirà la pubblicazione sul portale internet www.agespambiente.agesp.it.

3. Eventuali modifiche ed integrazioni al presente Regolamento saranno rese note da AGESP Ambiente con la medesima modalità di cui al precedente comma 2.