



Sede legale: Via dei Toscani, 3/c - 46100 Mantova
C.P. 239 Mantova Centro
P.IVA/C.F. e iscriz. Registro Imprese di Mn n. 02004750200
capitale sociale € 5.345.454,10 i.v.

T. 0376 2301 - F. 0376 230330
apam@apam.it - PEC. apam@legalmail.it - www.apam.it

senza per la mobilità



REGOLAMENTO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE DI APAM ESERCIZIO S.P.A.

Approvato dal Consiglio di Amministrazione di Apam Esercizio S.p.A. in data
29/03/2024

REV.	EMISSIONE/DESCRIZIONE DELLA REVISIONE	REDATTO	CONTROLLATO	VISTO	DATA
0	EMISSIONE	Benetti	Medeghini	Medeghini	25/01/2016
1	REVISIONE	Dal Forno	Benetti Pansera	Garatti	29/03/2024

ARTICOLO 1 – OGGETTO

1.1. Apam Esercizio S.p.A. (di seguito "**Apam Esercizio**" e/o "**Società**") – avente sede legale in Mantova, Via dei Toscani 3/c, (C.A.P. 46100), Tel. +39 03762301, Fax +39 0376230330, E-mail: apam@apam.it, posta elettronica certificata (PEC): apam@legalmail.it, - sito web: www.apam.it – è soggetta, ai sensi dell'art. 2359 del Codice Civile, al controllo di A.P.A.M. S.p.A. .

1.2. Con Delibera del Consiglio di Amministrazione di Apam Esercizio S.p.A. del 25.01.2016, la Società aveva adottato apposito regolamento per il reclutamento del personale, in attuazione della specifica normativa all'epoca vigente.

A seguito delle modifiche normative intervenute, la Società adotta il presente "Regolamento per il reclutamento del personale di Apam Esercizio Spa", il quale aggiorna e sostituisce il precedente in essere.

1.3. Il presente "*Regolamento per il reclutamento del personale di Apam Esercizio S.p.A.*" (di seguito "**Regolamento**") aggiorna e disciplina i criteri e le modalità per la ricerca e selezione del personale da parte di Apam Esercizio, nel rispetto delle disposizioni di legge applicabili in materia, oltre che dello specifico Contratto Collettivo Nazionale di lavoro di categoria, e dei principi, anche di matrice comunitaria, di trasparenza, pubblicità ed imparzialità.

1.4. Il Regolamento si applica al reclutamento del personale dipendente, a tempo indeterminato o determinato, sia a tempo pieno sia a tempo parziale presso la società Apam Esercizio Spa, nel rispetto delle normative vigenti in materia.

Il presente Regolamento non trova applicazione nei seguenti casi (poiché autonomamente disciplinati):

- stage, tirocini, alternanza scuola-lavoro;
- affidamenti di incarichi di natura fiduciaria o altamente specialistica, disciplinati da contratti di lavoro autonomo ai sensi del Regolamento per il conferimento degli incarichi professionali adottato dalla Società;
- assunzioni ai sensi della L.68/99.

ARTICOLO 2 – NORMATIVA DI RIFERIMENTO

2.1 Il Regolamento viene adottato ai sensi dell'art. 4, comma 17, del Decreto Legge 13.08.2011, n. 138 (come convertito, con modificazioni, in Legge 14 settembre 2011, n. 148) e ss.mm.ii. e dell'art. 19, comma 2, del Decreto Legislativo 19 agosto 2016, n. 175, e ss.mm.ii., ("*Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica*") (il "*D.Lgs.*

175/2016"), assicurando il rispetto di quanto ivi previsto nonché dei principi di cui all'art. 35, comma 3, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e ss.mm.ii. ("*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*") (il "*D.Lgs.165/2001*").

2.2. La Società assicura il rispetto della normativa vigente a tutela dei lavoratori e delle lavoratrici appartenenti alle categorie protette ai sensi della L. n. 68/99.

2.3. La Società garantisce non discriminazione e pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo, ai sensi della normativa vigente in materia.

2.4. La Società, nell'ambito del procedimento di reclutamento del personale, assicura altresì il rispetto delle prescrizioni in materia di trasparenza di cui al Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ("*Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni*") (il "*D.Lgs. 33/2013*"), come modificato dal Decreto Legislativo 25 maggio 2016, n. 97 ("*Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza*"), e ss.mm.ii., nonché delle prescrizioni contenute nelle determinazioni e nelle direttive dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (l'"A.N.A.C.").

2.5. Le procedure di reclutamento del personale di cui al presente Regolamento si svolgono in conformità sia al P.T.P.C.T. che al M.O.G., adottati rispettivamente in attuazione della Legge 6 novembre 2012, n. 190 e ss.mm.ii e del D.lgs. 8 giugno 2001, n.231, nelle parti specificamente dedicate al reclutamento del personale.

2.6. Le procedure di reclutamento di cui al presente Regolamento si svolgono nel rispetto e in conformità di quanto previsto dall'art. 19, comma 5, del D.Lgs. 175/2016.

2.7. La Società, nell'ambito del procedimento di reclutamento del personale, garantisce il rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali, di cui al Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 (il "*GDPR*"), ed al Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n.196, e ss.mm.ii. ("*Codice in materia di protezione dei dati personali*") (il "*D.Lgs.196/2003*").

2.8. Resta inteso che i rapporti di lavoro dipendente instaurati con la Società, a seguito dell'espletamento delle procedure di cui al presente Regolamento, restano regolati dalle disposizioni del Capo I, Titolo II, del Libro V del Codice Civile, dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, ivi incluse quelle in materia di ammortizzatori sociali, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, e dai contratti collettivi applicati, e che le procedure di reclutamento sono espressione dell'agire *jure privatorum* della Società.

ARTICOLO 3 – FINALITÀ

3.1. Il reclutamento del personale avviene sulla base delle esigenze organizzative di Apam Esercizio nell'ambito delle strategie e delle linee di sviluppo aziendale.

3.2. Il Regolamento, in conformità alla disciplina normativa di cui al precedente articolo 2, persegue, nella procedura di reclutamento del personale di Apam Esercizio, le seguenti finalità:

- adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità ed assicurino, al contempo, economicità e celerità di espletamento, ricorrendo, ove è opportuno, all'ausilio di sistemi automatizzati, diretti anche a realizzare forme di preselezione (curate queste ultime da personale interno alla Società o anche da aziende specializzate in ricerca e selezione del personale, da individuarsi in osservanza delle procedure per l'affidamento dei servizi, tra Agenzie autorizzate all'esercizio di tale attività, alle quali è fatto l'obbligo di rispettare le norme applicabili in materia ed i principi previsti dal presente Regolamento);
- adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso da parte dei candidati dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;
- rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori;
- decentramento delle procedure di reclutamento;
- composizione delle commissioni con esperti di comprovata competenza nelle materie oggetto della selezione, in assenza di conflitti di interesse, che non siano componenti dell'organo di direzione politica della Società, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.

ARTICOLO 4 – PRINCIPI GENERALI

4.1. La Società ricorre al mercato esterno del lavoro solo qualora le risorse interne non risultino sufficienti o adeguate allo svolgimento delle attività di competenza della Società medesima, favorendo, ogni qualvolta sia possibile, la crescita professionale e la rotazione negli incarichi del personale già occupato.

4.2. La Società garantisce il rispetto delle norme di Legge in materia di lavoro, dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicabili alla Società nonché degli accordi aziendali in vigore.

4.3. La Società garantisce pari opportunità ad uomini e donne nell'accesso all'impiego,

senza discriminazione alcuna per ragioni di sesso, di appartenenza etnica, di nazionalità, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di orientamenti sessuali, di condizioni personali e sociali in conformità e nei limiti della normativa vigente in materia.

4.4. La selezione del personale avviene attraverso procedure comparative al fine di accertare, secondo principi meritocratici, il possesso della professionalità, delle capacità e delle attitudini richieste per la posizione lavorativa da ricoprire.

4.5. La Società garantisce l'espletamento delle procedure di selezione nel rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità ed imparzialità, garantendo, inoltre, l'efficacia, l'efficienza, l'economicità e la celerità della selezione stessa.

ARTICOLO 5 - REQUISITI PER L'AMMISSIONE ALLE SELEZIONI

5.1. Per l'ammissione alle selezioni, la Società richiede requisiti di ordine generale e requisiti di ordine speciale, da dichiararsi da parte dei candidati ai sensi del Decreto del Presidente della Repubblica 28.12.2000, n. 445 ("d.P.R. **445/2000**"), all'atto della presentazione della domanda di ammissione.

5.2. In particolare, la Società richiede i seguenti requisiti di ordine generale:

1. essere in possesso della cittadinanza italiana o essere in possesso di situazioni ad essa equiparate ai sensi della disciplina in materia; si considerano equiparati ai cittadini italiani:
 - i cittadini degli Stati membri dell'Unione Europea e i loro familiari non aventi la cittadinanza di uno Stato membro purché siano titolari del diritto di soggiorno o del diritto di soggiorno permanente;
 - i cittadini di Paesi terzi che siano titolari del permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo o che siano titolari dello status di rifugiato ovvero dello status di protezione sussidiaria;
 - i cittadini di Paesi terzi in possesso di un titolo di soggiorno che consenta di lavorare in Italia;
2. godimento dei diritti civili e politici, anche nello stato di provenienza o di appartenenza;
3. essere in regola con le leggi concernenti gli obblighi militari (*solo per i candidati soggetti a tale obbligo*);
4. non aver riportato condanne penali, anche per effetto di applicazione della pena su richiesta delle parti, ai sensi degli articoli 444 e ss. del Codice di Procedura Penale, e non avere procedimenti penali in corso che impediscano, ai sensi della normativa vigente in materia, la costituzione del rapporto di impiego;
5. non essere stato/a licenziato/a per giusta causa da Apam Esercizio S.p.A., ovvero per motivi disciplinari presso Enti Locali o presso Aziende Pubbliche o Private con

- provvedimento definitivo;
6. insussistenza delle cause ostative di cui all'art. 35-bis del Decreto Legislativo 30.03.2001, n. 165, e ss.mm.ii. ("D.Lgs. 165/2001"), ove applicabile;
 7. insussistenza delle cause ostative di cui all'art. 53, co. 16-ter del D.Lgs. 165/2001, ove applicabile;
 8. non aver prestato negli ultimi 3 anni attività lavorativa per conto di pubbliche amministrazioni in un ruolo in cui abbia esercitato potere autoritativo o negoziale nei confronti della Società Apam Esercizio S.p.A.;
 9. ogni ulteriore requisito previsto dalla normativa vigente in materia.

5.3. La Società richiede, altresì, requisiti di ordine speciale avuto riguardo alla professionalità di volta in volta ricercata (a titolo esemplificativo, possesso di titolo di studio o titoli speciali richiesti dalla legge o precisati nell'avviso di selezione), nel rispetto delle finalità e dei principi di cui ai precedenti articoli 3 e 4. I requisiti previsti dalla mansione sono indicati nel Manuale della Qualità e Sicurezza di Apam Esercizio, all. 4, "*Funzioni e competenze in Apam*". È facoltà della Società richiedere requisiti aggiuntivi non previsti nel documento "*Funzioni e competenze in Apam*", tenuto conto della specificità della posizione lavorativa di volta in volta in considerazione.

5.4. Il/La candidato/a vincitore/vincitrice della selezione sarà sottoposto/a, prima della stipula del contratto di lavoro, agli accertamenti sanitari di Legge previsti dal protocollo sanitario relativo alla mansione da svolgere, volti ad accertarne l'idoneità fisica.

ART. 6 – PROCEDURE DI RECLUTAMENTO

6.1. La Società, ogni volta che intenderà procedere al reclutamento del personale, stabilirà le modalità di procedimento più idonee rispetto al profilo professionale da ricoprire, nel rispetto di quanto previsto nel presente Regolamento.

6.2. Le procedure di selezione prendono avvio con un provvedimento di selezione ("**Provvedimento**"), adottato dall'organo competente della Società, nel quale vengono indicate le motivazioni che giustificano l'avvio della selezione ed al quale viene allegato l'Avviso di selezione ("**Avviso**").

6.3. L'Avviso dovrà prevedere la disciplina dei seguenti contenuti minimi:

1. tipologia della selezione;
2. norme applicabili;
3. profilo professionale;
4. tipologia di contratto;
5. sede di lavoro;
6. Contratto Collettivo Nazionale applicabile;

7. requisiti per l'ammissione alla selezione, di ordine generale e di ordine speciale, e conseguenze per la mancata dichiarazione, per il mancato possesso e per la perdita dei requisiti medesimi;
8. disciplina della domanda di ammissione alla selezione e dei relativi allegati;
9. termine e modalità di presentazione della domanda di ammissione alla selezione;
10. criteri e procedura di selezione;
11. materie e/o contenuti e modalità di svolgimento delle prove, se previste;
12. eventuale punteggio minimo previsto per entrare a far parte della graduatoria di merito;
13. modalità per la richiesta dei chiarimenti in merito ai contenuti dell'Avviso ;
14. modalità di utilizzo della graduatoria e indicazione della validità temporale della stessa;
15. facoltà della Società di procedere d'ufficio a verifiche, anche a campione, in ordine alla veridicità delle dichiarazioni rese e a richiedere la documentazione comprovante i requisiti dichiarati;
16. procedura di assunzione;
17. trattamento dei dati personali
18. allegati (*fac-simile* domanda di ammissione e *fac-simile* dichiarazione sostitutiva ai sensi del d.P.R. 445/2000);
19. pubblicazione Avviso.

6.4. La Società, nel rispetto delle finalità e dei principi di cui ai precedenti articoli 3 e 4, dà adeguata pubblicità attraverso la pubblicazione dell'Avviso sul sito internet di Apam Esercizio, www.apam.it, percorso "lavora con noi", - e sezione "*Società Trasparente*" – sottosezione ""Selezione del personale" - "Reclutamento del personale" – "Avvisi di selezione", nonché attraverso altre forme di divulgazione e pubblicazione ritenute opportune in ragione delle particolarità della fattispecie e delle figure professionali ricercate.

6.5. L'Avviso rimane pubblicato sul sito internet di cui al precedente comma 6.4. per almeno 15 (quindici) giorni. Per particolari e motivate ragioni di necessità e di urgenza, di cui deve essere dato atto nel Provvedimento, è possibile che la pubblicazione del Bando avvenga per un periodo minore rispetto a quanto previsto al presente comma.

6.6. La Società può procedere, con apposito provvedimento:

- alla rettifica o all'integrazione dell'Avviso per motivate esigenze;
- ad annullare o a revocare la procedura di cui all'Avviso o a prorogare il termine fissato per la presentazione delle domande di ammissione o alla riapertura dell'Avviso, se scaduto, nei casi in cui non siano pervenute sufficienti candidature in possesso dei requisiti richiesti o per altre motivate esigenze.

In tali casi, il provvedimento sarà pubblicato con le stesse modalità adottate per l'Avviso e le modifiche comporteranno la comunicazione, a seconda dell'oggetto della

modifica, a tutti i candidati che ne hanno interesse; resteranno valide le domande presentate in precedenza, con facoltà per i candidati di procedere entro il nuovo termine all'integrazione, se necessario, della documentazione; in particolare, qualora la rettifica riguardi i requisiti di ammissione o le eventuali prove di selezione se previste, il provvedimento dovrà prevedere la riapertura del termine o la proroga dello stesso.

6.7. Le Commissioni esaminatrici, nominate dopo la scadenza del termine per la presentazione della candidature, saranno composte da esperti di comprovata competenza nelle materie relative alle professionalità da reperire, in assenza di conflitti di interessi. Tali esperti potranno essere interni e/o esterni alla Società con l'esclusione dei componenti il Consiglio di Amministrazione, dei soggetti che rivestono cariche politiche, dei rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali, così come previsto dall'art. 35, comma 3, del D.Lgs. 165/2001.

6.8. Le attività delle Commissioni dovranno risultare da appositi verbali siglati in ogni pagina e sottoscritti dai componenti.

6.9. Gli argomenti, le modalità di espletamento di eventuali prove e la 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.

6.10. Apam Esercizio 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 utilmente collocati nella graduatoria.

6.11. La graduatoria che sarà utilmente stilata al termine della selezione non costituisce un impegno all'assunzione da parte della Società.

6.12. Degli esiti della procedura di selezione si dà adeguata pubblicità sul sito internet di Apam Esercizio, www.apam.it percorso "lavora con noi", - e sezione "*Società Trasparente*" – sottosezione ""Selezione del personale" - "Reclutamento del personale" – "Avvisi di selezione".

6.13. La Società - nel rispetto delle finalità e dei principi di cui ai precedenti articoli 3 e 4 e tenuto conto della necessità di gestire i servizi pubblici di cui è affidataria con continuità e efficienza - qualora ricorrano particolari, eccezionali e comprovate esigenze o in situazioni di urgenza, determinate dalla necessità di far fronte ad oggettive e imprevedibili carenze di personale in specifici settori e/o con riferimento a determinati

profili professionali, potrà procedere, senza la previa pubblicazione dell'Avviso, ad assumere direttamente o per il tramite di Società di somministrazione, il personale necessario ad adempiere ai propri obblighi di pubblico servizio.

6.14 Nell'ipotesi di cui al precedente comma 6.13, la Società procede ad inserire in organico il personale necessario mediante provvedimento motivato adottato dall'organo competente, nel quale viene data evidenza della sussistenza delle condizioni di cui al medesimo comma.

ARTICOLO 7 - D.LGS. 231/2001, CODICE ETICO, E PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA DI APAM ESERCIZIO

7.1. All'atto dell'assunzione, il/la candidato/a vincitore/vincitrice dovrà prendere atto ed accettare ai fini dell'osservanza, tra l'altro, il M.O.G., il Codice Etico e di Comportamento della Società nonché il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, di Apam Esercizio (e successivi aggiornamenti) adottati ai sensi della normativa vigente in materia.

ARTICOLO 8 - TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

8.1. In conformità al Reg. Eu. 2016/679 (*c.d. GDPR*) e al Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e ss.mm.ii. (*"D.Lgs. 196/2003"*), Apam Esercizio Spa, in qualità di titolare del trattamento dei dati personali, rende nota l'informativa all'interessato sul sito www.apam.it alla sezione "*Privacy*" - "*Raccolta informative Privacy*" - "*APAM informativa candidati per concorsi*".

ARTICOLO 9 – ENTRATA IN VIGORE – PUBBLICITÀ - MODIFICHE

9.1. Il presente Regolamento entra in vigore il giorno successivo alla sua approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione della Società.

9.2. Del presente Regolamento, e delle successive modifiche, viene data pubblicazione permanente sul sito internet di Apam Esercizio, www.apam.it, sezione "*Società Trasparente*" – percorso "*Selezione del Personale*", "*Reclutamento del personale*" - sottosezione "*Criteri e modalità*" - "*Regolamento per il reclutamento del personale*".

9.3. Eventuali modifiche ed integrazioni al presente Regolamento verranno pubblicizzate dalla Società mediante pubblicazione sul sito internet nella sezione di cui al precedente comma 9.2.

ARTICOLO 10 – NORMA DI RINVIO

10.1 Per tutto quanto non disciplinato dal presente Regolamento, si fa rinvio alle norme di legge e contrattuali vigenti.