



# REGOLAMENTO SELEZIONE PERSONALE

Classe: Uso pubblico

UO: Gestione Risorse Umane e Relazioni Industriali

Validità: 04.01.2024

STATO	RESPONSABILE/STRUTTURA	NOME E COGNOME	FIRMA
Redatto	Gestione Risorse Umane e Relazioni Industriali	Isabella Domenicucci	
	Diversity Manager	Paola Rocchi	
Verificato	Risorse Umane e Organizzazione	Antonio Vanni	
Approvato	Amministratore Delegato	Paolo Sacconi	
Approvato	Comitato Guida per Parità di Genere e DEI	Nicola Perini	
		Simonetta Iarlori	

## INDICE

1. Scopo .....	3
2. Riferimenti normativi.....	3
Art. 1 Premessa .....	3
Art. 2 Ambito di applicazione.....	4
Art. 3 Conflitto di interesse .....	5
Art. 4 Modalità di selezione .....	5
Art. 5 Requisiti necessari all'assunzione .....	6
Art. 6 Contenuti degli avvisi di selezione .....	6
Art. 7 Divulgazione avvisi di selezione .....	6
Art. 8 Commissioni valutatrici .....	7
Art. 9 Espletamento delle selezioni.....	7
Art. 10 Assunzione del personale .....	8
Art. 11 Stage e tirocini .....	8
Art. 12 Regole e procedure per utilizzo di lavoratori da società di somministrazione lavoro.....	9
Art. 13 Principi generali e rispetto delle normative vigenti .....	9
Art. 14 Entrata in vigore e modifiche al regolamento.....	10
3. Storia del Documento .....	10

## 1. Scopo

Scopo della presente procedura è definire criteri e modalità da seguire nel processo di selezione di personale nel rispetto dei principi indicati dall'art. 35, comma 3, del D.lgs. 165/2001 in materia di norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, così come previsto dal Decreto n. 168 del 7.9.2010, Regolamento attuativo ex art.23/bis, comma 10, del D.L. 112/2008 convertito nella Legge 133/2008.

## 2. Riferimenti normativi

### Normativa

- Modello di Organizzazione e di Gestione (M.O.G.) di Publiacqua S.p.A.
- Codice Etico di Publiacqua S.p.A.
- Procedure e Policy correlate
- Anticorruzione – UNI ISO 37001:2016
- UNI EN ISO 9001:2015 - Sistemi di gestione per la qualità
- UNI EN ISO 45001:2023 – Sistemi di Gestione Salute e Sicurezza sul lavoro
- UNI EN ISO 14001:2015 – Sistemi di gestione ambientale
- UNI PDR 125:2022 – Sistema di gestione per la parità di genere

### Legislazione

- Decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165;
- Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, D.lgs. 231/01 e s.m.i.
- Codice in materia di protezione dei dati personali, D.lgs. 196/03 e s.m.i, e Regolamento UE 2016/679 (GDPR);
- Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna.

### Art. 1 Premessa

Publiacqua S.p.A. è la società affidataria del servizio idrico integrato dell'ATO 3 Medio Valdarno giusta convenzione di affidamento del servizio del 20 dicembre 2001.

L'art. 7 del DPR 168 del 7 settembre 2010 recante il regolamento applicativo dell'art. 23 bis del decreto legge 25 giugno 2008 n. 112, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2008 n. 133, ha stabilito che le società a partecipazione pubblica che gestiscono servizi pubblici locali *in house* e miste (quale Publiacqua Spa) adottano con propri provvedimenti, criteri e modalità per il reclutamento del personale e per il conferimento degli incarichi nel rispetto dei principi di cui al comma 3 dell'art. 35 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 il quale a sua volta così dispone:

*“(omissis) 3. Le procedure di reclutamento del personale si conformano 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) decentramento delle procedure di reclutamento;*
- e) composizione delle commissioni esclusivamente con esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti tra funzionari delle amministrazioni, docenti ed estranei alle medesime, che non siano componenti dell'organo di direzione politica dell'amministrazione, che non ricoprano cariche politiche*



*e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.”*

Principi tutti, che qui si richiamano espressamente e cui si è conformato il presente Regolamento.

## **Art. 2      Ambito di applicazione**

1. Il presente regolamento in particolare stabilisce i requisiti essenziali, i criteri e le modalità generali di reclutamento del personale con contratto di lavoro subordinato (a tempo indeterminato ed a tempo determinato). Il presente regolamento, per quanto compatibile, trova applicazione anche con riguardo alle modalità di reclutamento dei soggetti che svolgeranno uno stage in Publiacqua.
2. Con riferimento al reclutamento del personale appartenente all'area dirigenziale e/o dei quadri, e/o comunque di quelle figure per le quali si ritenga prevalente la natura strettamente fiduciaria del rapporto che dovrà essere instaurato fra Publiacqua e la figura dirigenziale e/o di quadro e/ o altamente specializzata di volta in volta occorrente a soddisfare le esigenze aziendali, la Società procederà, di norma, all'individuazione del candidato cui affidare le correlate mansioni ad esito dell'esperimento di una procedura informale, a cui saranno invitati almeno 3 (tre) candidati, ove disponibili in tal numero. Di ciascuno di tali colloqui dovrà essere redatta un'apposita scheda di dettaglio contenente la verbalizzazione del colloquio e la valutazione del candidato.
3. Il presente regolamento non si applica nei seguenti casi:
  - a. le assunzioni obbligatorie di cui alla Legge 68/99 l'individuazione del personale da inserire sarà effettuata previa selezione delle candidature presenti nella banca dati aziendale e, in caso di carenza di candidati, previa selezione tra i nominativi forniti dai competenti Centri per l'Impiego e/o dalla Provincia previa verifica della compatibilità della invalidità con le mansioni da svolgere.
  - b. Assunzioni a tempo determinato, effettuate con carattere d'urgenza, qualora per la tempestiva sostituzione del medesimo l'azienda sia impossibilitata a realizzare in tempo utile la procedura di ricerca e selezione del personale di cui al presente regolamento. In detta fattispecie l'iter iniziale di ricerca e selezione del personale potrà essere affidata ad agenzie per il lavoro, società di recruiting qualificate, rispettando in ogni caso i principi di trasparenza pubblicità ed imparzialità di cui al precedente Art.1.
  - c. i contratti di somministrazione di lavoro.
  - d. necessità di trasformazione a tempo indeterminato di persone con contratto a tempo determinato o staff leasing in somministrazione; nel caso in cui la posizione da loro ricoperta venga considerata strutturale all'interno dell'organizzazione aziendale. In questi casi la stabilizzazione dovrà essere accompagnata da una relazione positiva, redatta dal responsabile della struttura nella quale verrà stabilizzata la persona precedentemente in somministrazione.
  - e. le assunzioni di personale già alle dipendenze di società controllate e/o partecipate da Publiacqua S.p.A.
  - f. le assunzioni di personale che abbia già svolto in Publiacqua un periodo di stage di almeno 6 mesi, nella posizione/mansione da ricoprire. In questi casi la stabilizzazione dovrà essere accompagnata da una relazione positiva, redatta dal responsabile della struttura nella quale verrà stabilizzata la persona precedentemente in stage.
  - g. gli affidamenti di incarichi di natura fiduciaria o altamente specialistica.

**Art. 3      Conflitto di interesse**

Il Responsabile Risorse Umane - e la Commissione valutatrice, ove costituita - adotta ogni opportuna misura per evitare favoritismi, nepotismi, forme di clientelismo. Il processo di ricerca e selezione deve essere neutrale e inclusivo evitando disparità di genere. Allo scopo di garantire trasparenza e parità di trattamento nella selezione del personale, nonché di evitare indebite pressioni, lo stesso verifica la sussistenza di potenziali situazioni di conflitto di interesse di qualsiasi natura in grado di interferire con il processo valutativo o esporre la Società all'influenza del candidato.

Il personale addetto e coinvolto nel processo selettivo è tenuto a dichiarare la presenza tra i candidati di propri parenti/affini entro il 4° grado e/o di soggetti con i quali sussistono rapporti tali da poter generare potenziali conflitti di interesse (a titolo esemplificativo rapporti pregressi di collaborazione, rapporti finanziari, etc.). In entrambe le ipotesi, il personale è tenuto ad astenersi dall'attività di selezione.

Nel contempo, in coerenza con il sistema di *due diligence* sul personale implementato dalla Società, all'avvio della fase di selezione, potrebbe essere richiesta ai candidati un'autocertificazione nella quale devono essere attestati eventuali rapporti di coniugio o di parentela/affinità fino al 4° grado con dipendenti, amministratori, soci, membri del collegio sindacale, membri dell'Organismo di Vigilanza (O.d.V.) o di altro organo di Publiacqua o loro fornitori/appaltatori. Inoltre, i candidati devono comunicare le potenziali situazioni di conflitto di interesse, diverse dai rapporti di parentela con Publiacqua.

In tutti i potenziali conflitti di interesse, il Responsabile Risorse Umane valuta l'opportunità di proseguire o meno il processo selettivo per tali candidati, fornendo le motivazioni sottostanti la scelta di esclusione o prosecuzione, ed espressamente enunciando i presupposti e i motivi su cui si fonda la scelta del candidato anche in termini comparativi con gli altri candidati, nonché il giudizio circa l'irrelevanza del conflitto rispetto alla collocazione organizzativa del candidato stesso.

**Art. 4      Modalità di selezione**

1. Le assunzioni alle dipendenze della Società, di cui al precedente art. 2, sono effettuate previo espletamento di selezioni finalizzate all'individuazione dei candidati in possesso di requisiti, conoscenze, competenze ed attitudini più rispondenti al profilo del candidato tipo, preventivamente definito per le singole posizioni lavorative da ricoprire.
2. Le selezioni vengono effettuate previa divulgazione di avvisi i cui contenuti sono specificati al successivo art. 5. La diffusione degli annunci di ricerca avviene attraverso vari canali: Sito internet di Publiacqua, Siti internet di aziende specializzate in ricerca di personale, Siti dedicati all'incontro di domanda e offerta di lavoro, Social, Giornali ed eventuali altre forme di divulgazione e pubblicazione ritenute opportune dal Team di selezione aziendale, in relazione ai profili professionali ricercati.
3. L'azienda si riserva di prendere in considerazione anche i *curricula* spontaneamente inviati alla Società dagli interessati nei 24 mesi antecedenti le date di scadenza fissate per l'inoltro delle domande di partecipazione alle selezioni indicate negli avvisi.
4. L'azienda si riserva altresì di ricercare su canali professionali specializzati, come LinkedIn, Almalaurea, o con convenzioni con le Scuole, Università e Master di Alta Formazione, candidati d'interesse, in ragione del loro curriculum professionale.
5. La valutazione dei candidati viene effettuata da commissioni valutatrici di cui al successivo art. 7 sulla base di:
  - a) esame dei *curricula* a seguito del quale viene redatta una graduatoria di candidati da ammettere alle successive fasi di selezione (lettere b e c); il numero congruo dei candidati inseriti in tale graduatoria viene stabilito dalla Commissione Valutatrice in ragione del numero delle posizioni da ricoprire e del numero delle candidature;
  - b) colloquio finalizzato alla valutazione delle attitudini, conoscenze e professionalità;



- c) eventuale prova teorico/pratica per la verifica della capacità dei candidati all'effettuazione di specifiche prestazioni lavorative o per la verifica del livello di qualificazione o specializzazione richiesta per la posizione.

#### **Art. 5 Requisiti necessari all'assunzione**

1. Potranno accedere alle selezioni i soggetti che possiedono i seguenti requisiti essenziali:
  - a. Età non inferiore a 18 (diciotto) anni.
  - b. Idoneità fisica a ricoprire il posto, accertata mediante visita medica;
  - c. Titolo di studio e/o eventuali altri requisiti richiesti per l'accesso a ciascun profilo professionale;
  - d. Altri e/o diversi titoli e requisiti espressamente specificati al momento della selezione.
2. Publiacqua si riserva la facoltà di richiedere ai candidati che verranno ammessi alla selezione, la dichiarazione circa eventuali rapporti intrattenuti con la Pubblica Amministrazione (es. in termini di parentela, esperienze lavorative trascorse) anche ai fini di quanto previsto dal modello 231/2001 adottato dalla società.
3. Publiacqua si riserva la facoltà di valutare l'eventuale esistenza di condanne penali, nonché di misure restrittive della libertà personale richiedendo a tal fine al momento dell'assunzione autocertificazione del casellario giudiziale.

#### **Art. 6 Contenuti degli avvisi di selezione**

Gli avvisi di selezione devono contenere:

- a. il profilo professionale oggetto della ricerca con una sommaria descrizione della posizione, delle competenze e attitudini richieste (Job description);
- b. il numero delle posizioni da ricoprire;
- c. i requisiti di ammissione (titolo di studio, età, esperienze professionali, lingue conosciute ecc.);
- d. eventuali titoli preferenziali e/o di precedenza;
- e. le materie ed il programma delle singole prove, ove previste;
- f. il C.C.N.L. applicato;
- g. sede di lavoro;
- h. il termine perentorio di inoltro della domanda di partecipazione alla selezione con la specificazione delle modalità (ovvero con invio al protocollo aziendale o sul sito internet nella parte dedicata alle ricerche di personale).

#### **Art. 7 Divulgazione avvisi di selezione**

1. Il reclutamento del personale è limitato al numero di posizioni che si renderanno disponibili nel rispetto del piano di sviluppo aziendale.
2. Gli avvisi di selezione sono divulgati mediante inserimento in apposita sezione del sito internet aziendale.
3. Publiacqua si riserva la facoltà di dare, a propria discrezione, ulteriore pubblicità alla selezione attraverso inserzioni su giornali locali e nazionali e/o mediante altre forme di divulgazione e pubblicazione ritenute opportune; gli avvisi possono inoltre essere pubblicati sui siti internet di cerco/offro lavoro e su riviste e periodici specializzati.
4. Modifiche ed integrazioni degli avvisi relativi alle selezioni saranno resi noti con le stesse modalità e forme previste per la pubblicità della selezione.

**Art. 8 Commissioni valutatrici**

1. Le Commissioni Valutatrici sono composte di norma, da dipendenti di Publiacqua esperti nelle materie attinenti la posizione lavorativa oggetto di selezione o in materia di selezione del personale; avendo cura di garantire in Commissione la presenza delle diverse espressioni del genere.
2. Non possono far parte delle Commissioni Valutatrici i componenti del Consiglio di Amministrazione, i Sindaci Revisori, i dipendenti che ricoprono cariche politiche ovvero che siano rappresentanti sindacali o designati dalle Confederazioni ed OO.SS. o dalle Associazioni Professionali.
3. La Commissione valutatrice è composta da almeno (2) due membri di cui il Responsabile della funzione interessata all'assunzione o suo delegato, ed il Responsabile della funzione Gestione Risorse Umane o suo delegato, qualora la procedura di selezione sia attivata per uno stage, oltre al Responsabile della funzione interessata all'accoglimento dello stagista, l'altro membro sarà il Responsabile della funzione Organizzazione o suo delegato. Eventuali altri componenti ritenuti opportuni ed individuati esclusivamente tra esperti di provata competenza, scelti fra il personale interno o, se opportuno, esterni, con pertinenti requisiti e professionalità rispetto alla selezione da svolgere.
4. I membri della Commissione Giudicatrice sono tenuti al segreto d'ufficio.
5. Sarà facoltà dell'Azienda affidare ad una società esterna specializzata la preselezione delle candidature, che potrà essere effettuata con tecniche di selezione del personale quali test psicoattitudinale, colloquio individuale e comunque altri strumenti coerenti e debitamente rapportati alle professionalità oggetto della selezione.

**Art. 9 Espletamento delle selezioni**

Le selezioni sono articolate nelle seguenti fasi:

- esame dei curricula, sulla base del quale viene verificata la presenza dei requisiti previsti dall'avviso di selezione e l'individuazione dei candidati da ammettere alle fasi successive;
- colloquio individuale, finalizzato alla valutazione delle attitudini, conoscenze e professionalità: l'intervista non includerà domande su tematiche sensibili ai temi di parità di genere, equità, diversità e inclusione.
- eventuale prova scritta e/o teorico/pratica, per la verifica del livello di qualificazione o specializzazione richiesti dal profilo;
- eventuali test psicoattitudinali, finalizzati all'individuazione del soggetto maggiormente fornito di professionalità funzionale a svolgere al meglio l'incarico di specie ed avuti inderogabilmente e prevalentemente presenti gli ambiti di cui all'avviso di selezione;
- redazione della graduatoria finale.

La Commissione Valutatrice procede a:

- definire le prove di selezione a cui sottoporre i candidati;
- definire i criteri di valutazione ed i relativi punteggi per ogni singola fase di selezione;
- determinare il numero di candidati da ammettere al colloquio;
- riscontrare le domande di partecipazione pervenute entro i termini stabiliti dall'avviso;
- esaminare le domande ed i curricula, riscontrando la sussistenza o meno di conflitto di interessi con contestuale comunicazione per la sostituzione del componente in situazione di conflitto;
- effettuare le prove pratiche e/o test stabiliti ed i colloqui individuali, con attribuzione dei relativi punteggi;
- redigere la graduatoria finale quale risultante dagli esiti delle prove selettive espletate;
- comunicare le risultanze della selezione alla società per i conseguenti adempimenti.

Le convocazioni dei candidati vengono effettuate a mezzo pubblicazione sul sito internet e/o posta elettronica, con un preavviso di almeno 7 giorni di calendario rispetto dalla data di effettuazione delle prove.



La mancata presentazione ad una sola delle prove selettive, a prescindere dal motivo, comporterà l'automatica esclusione dalla selezione.

Le modalità di espletamento di eventuali prove, il luogo e la loro durata, se non già precedentemente indicati, saranno portati a conoscenza dei candidati da parte della Commissione Valutatrice contestualmente alla convocazione.

Il curriculum professionale sarà valutato unitariamente, tenendo conto del complesso delle informazioni dichiarate dal candidato e ritenute significative per la posizione da ricoprire.

Al termine della selezione, ovvero al termine di ciascuna prova, a ciascun candidato verrà comunicato nelle stesse forme utilizzate per la convocazione, l'esito della selezione e la posizione nel quale risulta inserito nella graduatoria degli idonei.

La graduatoria sarà pubblicata sul sito internet per il tempo di validità della stessa.

#### **Art. 10 Assunzione del personale**

1. Le assunzioni del personale sono effettuate sulla base delle risultanze finali ed in conformità a quanto previsto nell'avviso di selezione.
2. Le assunzioni sono subordinate al positivo riscontro del possesso dei requisiti di idoneità morale e di idoneità fisica alla mansione.
3. L'assunzione in servizio avviene con contratto individuale di lavoro secondo le forme contrattuali di impiego previste dall'ordinamento e nel rispetto del contratto collettivo nazionale di lavoro. Il collocamento in organico del personale selezionato è preceduto da un periodo di prova della durata indicata dalla normativa contrattuale nazionale.
4. Alle risultanze delle selezioni si potrà far riferimento per far fronte ad esigenze di personale che dovessero insorgere nei 12 (dodici mesi) successivi alla conclusione delle procedure selettive limitatamente alle posizioni lavorative, anche a tempo determinato, per le quali siano stati definiti profili e requisiti analoghi a quelli oggetto delle selezioni stesse.
5. La graduatoria che sarà stilata al termine della selezione non costituisce impegno alla assunzione da parte della Società.
6. Resta inteso che la società si riserva di non procedere ad alcuna assunzione.

#### **Art. 11 Stage e tirocini**

1. L'azienda svolge il ruolo di "soggetto ospitante" con conseguente accoglimento temporaneo presso i propri uffici ed impianti di tirocinanti nel rispetto delle norme in materia che ne disciplinano modalità limiti e durata.
2. In particolare, ferma la necessità di preventiva verifica da parte della struttura aziendale a poter accogliere tirocinanti, saranno permesse solo forme di tirocinio rientranti nelle seguenti tipologie:
  - Tirocini alternanza scuola lavoro;
  - Tirocini curriculari e non curriculari e tirocini ai fini della pratica legale.

L'avvio dei tirocini di cui sopra sarà preceduta dalla sottoscrizione di apposita convenzione formativa con la scuola o l'istituto universitario.

L'azienda privilegia il rapporto con istituti scolastici ed universitari del territorio e proponenti corsi di studio coerenti con le attività espletate dalla società.

I tirocini e gli stage aziendali dovranno rispettare le normative vigenti.



**Art. 12 Regole e procedure per utilizzo di lavoratori da società di somministrazione lavoro**

1. L'utilizzo di personale con contratto di somministrazione lavoro è disposto da Publiacqua per esigenze sostitutive, di urgenza, di avvio di nuove attività o progetti di lavoro ovvero meramente temporanee debitamente motivate; tale modalità è attuata nel rispetto dei termini di legge e CCNL vigenti in materia.
2. I requisiti generali per l'assunzione indicati nel presente Regolamento devono essere posseduti anche nel caso di partecipanti a selezioni per l'utilizzo di personale con contratto di somministrazione.
3. L'avviso di ricerca personale da utilizzare con contratto di somministrazione sarà pubblicato sul sito dell'Agenzia per il lavoro per un periodo di tempo di volta in volta definito.
4. L'Agenzia per il Lavoro dovrà richiedere ai partecipanti alla selezione l'eventuale esistenza di situazioni di conflitto di interesse di cui al precedente punto 4.
5. I requisiti soggettivi del personale possono essere autocertificati in sede di presentazione delle candidature per le selezioni all'Agenzia per il Lavoro incaricata.
6. Lo screening dei curricula proposti dall'Agenzia di somministrazione, la valutazione dei candidati e la scelta del candidato con il quale avviare la missione in somministrazione, viene effettuata da Publiacqua sulla base dei criteri e dei principi stabiliti dal presente regolamento.

**Art. 13 Principi generali e rispetto delle normative vigenti**

1. Publiacqua Spa garantisce il rispetto delle norme di legge in materia di lavoro e del contratto collettivo nazionali di lavoro in tutti i loro istituti.
2. Publiacqua Spa garantisce pari opportunità 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 nel rispetto della normativa vigente e in particolare del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246", e la protezione dei dati personali in conformità al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, recante il "Codice in materia di protezione dei dati personali".
3. Publiacqua Spa assicura il rispetto della normativa a tutela dei lavoratori aventi diritto all'avviamento obbligatorio, garantendo loro il necessario supporto ai fini di un pieno e gratificante svolgimento dell'attività lavorativa.
4. Nelle modalità di accesso all'impiego Publiacqua Spa adotta procedure improntate a criteri di trasparenza idonee a garantire, in ogni fase, il pieno rispetto dei principi e delle regole generali contenute nel presente Regolamento, tese a dare comunque adeguata evidenza dei criteri e delle modalità effettuate nella selezione delle risorse umane da acquisire. I predetti criteri e modalità sono resi noti prima dell'effettuazione delle selezioni.
5. Publiacqua Spa assicura che saranno garantiti i livelli di servizio di cui al contratto di servizio e sue integrazioni, stipulato con l'Autorità di Vigilanza.
6. Nella selezione del personale Publiacqua Spa osserva criteri di tempestività ed economicità, perseguendo parametri di costo del lavoro competitivi e allineati con i valori di mercato per ciascuna figura/profilo professionale.
7. Nell'ambito delle attività di ricerca e selezione del personale, Publiacqua Spa individua le tipologie contrattuali più idonee per il miglior impiego delle risorse umane in relazione ai profili richiesti, nel rispetto dei presupposti stabiliti dalla legge e dai contratti collettivi di lavoro nazionali compatibilmente con le esigenze di flessibilità e con gli andamenti previsti dei carichi di lavoro, Publiacqua Spa favorisce la stabilizzazione del posto di lavoro.
8. Publiacqua Spa fa riferimento alla formazione professionale continua come scelta qualificante della politica delle risorse umane, compatibilmente con le risorse previste a budget.

9. Informativa D.lgs. 196/2003: Titolare del trattamento dati è Publiacqua S.p.A. con sede legale in Firenze, Via Villamagna, 90/c. Publiacqua garantisce che il trattamento dei dati personali (ed eventualmente di quelli sensibili) acquisiti nel corso del processo di selezione, si svolgerà sempre nel rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali nonché della dignità delle persone fisiche, con particolare riferimento alla riservatezza ed alla identità personale.
10. È fatta salvo il diritto dell'interessato di richiedere in ogni momento la cancellazione dei propri dati forniti nel corso del processo di selezione
11. Tutti i dati sono raccolti e registrati in modo lecito e secondo correttezza per le finalità sopra indicate e sono trattati con l'ausilio di sistemi informatici e di apposite banche dati in termini compatibili con tali scopi. È cura della società far accedere a tali trattamenti solo personale a ciò abilitato nonché utilizzare dati esatti completi e non eccedenti rispetto alle finalità per i quali sono raccolti e trattati.

#### **Art. 14    Entrata in vigore e modifiche al regolamento**

1. Il presente regolamento entra in vigore il giorno successivo alla pubblicazione dello stesso sul sito internet: **www.publiacqua.it**
2. Il presente Regolamento annulla e sostituisce qualsiasi precedente documento e/o atto che disciplina la materia di reclutamento di personale.
3. Eventuali modifiche ed integrazioni al presente regolamento verranno pubblicizzate da Publiacqua mediante pubblicazione sul sito internet di cui al precedente comma 1.

#### **3. Storia del Documento**

<b>Revisione</b>	<b>Data</b>	<b>Obiettivo della revisione</b>
1	04.01.2024	Revisione UNI/PdR 125