

REGOLAMENTO PER LE ASSUNZIONI

1. AMBITO DI APPLICAZIONE

1.1) Il presente regolamento stabilisce i requisiti essenziali, i criteri e le modalità generali di reclutamento del personale, con contratto di lavoro subordinato (a tempo determinato od indeterminato) o con contratto di collaborazione.

1.2) Il regolamento si applica anche alla selezione di soggetti diretti all'inserimento in Società con progetti di tirocinio formativo volti al successivo inserimento nell'organico della Società.

1.3) Con riferimento al reclutamento del personale appartenente all'area dirigenziale e/o dei quadri, attesa la natura necessariamente fiduciaria del rapporto che dovrà essere instaurato fra AMAIE Energia e Servizi S.r.l. e la figura dirigenziale e/o di quadro di volta in volta occorrente a soddisfare le 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 della Società, dei criteri selettivi che verranno in concreto utilizzati ai fini della scelta di cui trattasi.

1BIS. DOTAZIONE ORGANICA DELLA SOCIETÀ E RELATIVE NORME TRANSITORIE, IN ASSOLVIMENTO DEGLI OBBLIGHI DI CUI ALL'ART. 19, COMMI 2 E SS., DEL D.lgs. 175/2016

1BIS.1) La dotazione organica obbligatoria di AMAIE Energia e Servizi S.r.l. è costituita dalle posizioni occupate dai dipendenti assunti dalla società in forza di leggi, contratti di servizio o clausole sociali di CCNL per l'esecuzione degli appalti e concessioni di servizi ad essa affidati (fra gli altri, artt. 30 e 50 D.lgs. 50/2016 e art. 51 D.lgs. 81/2015).

1BIS.2) La dotazione organica facoltativa e quella necessaria (relativa a figure previste obbligatoriamente dalla legge) della società, per le quali fino al 30/06/2018 vige il divieto di cui all'art. 25, comma 4, D.lgs. 175/2016, sono costituite dalle posizioni previste dalla dotazione organica definitiva al netto di quelle della dotazione organica obbligatoria.

1BIS.3) L'eventuale Direttore Generale, se previsto dallo Statuto ed effettivamente nominato, non fa parte della dotazione organica obbligatoria né di quella facoltativa né di quella necessaria.

1BIS.4) Nella dotazione organica obbligatoria non sono presenti Dirigenti; conseguentemente, in base ai principi desumibili dall'art. 90 e dal terzo e quarto periodo del comma 2 dell'art. 110, D.lgs. 267/2000 e s.m.i., e nelle more dell'integrale applicazione dell'organico definitivo, anche a stralcio, le mansioni, per la cui effettuazione non siano presenti nella società adeguate professionalità, sono svolte da personale di alta specializzazione assunto con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, nel limite del 5% della dotazione organica.

1BIS.5) Tale limite comprende, non oltre la metà, gli incaricati di attività di supporto al Presidente del C.d.A. ed all'Amministratore Delegato scelti fiduciarmente da quest'ultimi, in accordo tra loro, per collaborare all'esperimento delle mansioni loro affidate, comunque nei limiti di budget dei servizi resi dalla società.

1BIS.6) I contratti di lavoro subordinato di cui ai precedenti commi 4 e 5 sono regolati in via analogica dalle norme di cui all'art. 110, comma 3, D.lgs. 267/2000, da interpretarsi nel senso che gli organi di governo del Comune ed il CCNL Enti Locali devono intendersi rispettivamente sostituiti dall'organo di amministrazione societario e dal CCNL Terziario e Servizi, trattandosi di prestazioni normalmente svolte in maniera promiscua rispetto ai vari rami d'azienda condotti dalla società, e che la data di cessazione di tali contratti non può superare di più di 60 giorni quella di decadenza dell'organo amministrativo della società, per consentire al nuovo organo di provvedere in merito.

1BIS.7) Fermo restando l'obbligatorio possesso di adeguato titolo di studio e/o di specifici requisiti di legge previsti per il ricoprimento dell'incarico, i contratti di lavoro subordinato di cui al comma 4 sono conferiti previa selezione pubblica finalizzata ad accertare, in capo ai soggetti interessati, il possesso di comprovata esperienza pluriennale e specifica professionalità nella materia oggetto dell'incarico, con valutazione di curricula e colloqui motivazionali e professionali.

1BIS.8) L'elenco delle posizioni di lavoro ricoperte ai sensi del presente articolo costituisce allegato di questo Regolamento ed è costantemente aggiornato.

2. COMUNICAZIONE DELLE OFFERTE DI LAVORO

2.1) Il reclutamento del personale è limitato al numero di posizioni che si renderanno disponibili nell'organico aziendale e che saranno indicate mediante avviso affisso nei locali della sede della Società e pubblicazione, per un periodo minimo di 15 giorni, sul sito internet <http://www.amaie-energia.it/amm-trasparente/index.php?pag=personale>.

2.2) La Società si riserva la facoltà di dare ulteriore pubblicità all'offerta attraverso inserzioni su giornali locali e/o regionali e/o nazionali e/o mediante altre forme di divulgazione e pubblicazione ritenute opportune.

2.3) La Società si riserva la facoltà di prendere in considerazione anche i curricula spontaneamente inviati alla Società (o alla controllante AMAIE S.p.A.) nei 12 mesi antecedenti le date di scadenza fissate per l'inoltro delle domande di partecipazione alle selezioni indicate negli avvisi.

2.4) Modifiche, integrazioni e correzioni di eventuali errori di fatto e/o di diritto relative a selezioni in corso saranno rese note mediante pubblicazione sul sito internet <http://www.amaie-energia.it/amm-trasparente/index.php?pag=personale>, almeno 7 (sette) giorni prima del termine ultimo di presentazione delle domande.

3. PARI OPPORTUNITÀ

3.1) Le procedure di reclutamento del personale garantiranno – senza discriminazione alcuna per genere, nazionalità, religione, opinione politica o condizione sociale e personale – l'accessibilità all'impiego, la trasparenza e l'imparzialità delle valutazioni, nonché la competenza dei soggetti esaminatori, il rispetto delle pari opportunità tra donne e uomini, ai sensi 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» e s.m.i...

4. CATEGORIE PROTETTE

4.1) Il presente regolamento non si applica per l'assunzione obbligatoria delle categorie protette, che verrà effettuata secondo quanto disposto dalle normative vigenti.

5. REQUISITI NECESSARI

Potranno accedere alla selezione i soggetti che possiedono i seguenti requisiti essenziali:

- a) inesistenza di condanne penali o di stato di interdizione o di provvedimenti di prevenzione o di altre misure;
- b) età non inferiore a 18 (diciotto) anni, salvo diversa indicazione contenuta nel sistema dei profili professionali;
- c) idoneità fisica a ricoprire il posto;
- d) 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;
- e) titolo di studio e/o eventuali altri requisiti richiesti per l'accesso a ciascun profilo professionale;
- f) altri e/o diversi titoli e requisiti, anche di esperienza, espressamente specificati al momento della selezione.

6. ITER PROCEDURALE

6.1) La procedura di selezione potrà indicare:

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

- b) 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 e/o per titoli e requisiti, anche di esperienza;
- 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;
- 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, nonché il periodo massimo di validità della graduatoria e il punteggio minimo di ammissione alla stessa;
- g) i motivi che comportano l'esclusione dalla selezione.

7. INDIVIDUAZIONE DEL SOGGETTO PREPOSTO ALLA SELEZIONE

7.1) La valutazione e la selezione dei candidati potrà essere operata da commissioni esaminatrici composte da tre o cinque membri costituite da personale interno alla Società o della controllante AMAIE S.p.A. o di società in controllo pubblico operanti nei settori di attività della società o di Enti pubblici e da consulenti e professionisti esterni, di provata competenza nelle materie di concorso, ovvero affidata ad agenzie esaminatrici esterne specializzate nelle attività di reclutamento; i profili degli esaminatori saranno pubblicati nella sezione del sito internet <http://www.amaie-energia.it/amm-trasparente/index.php?pag=personale>

7.2) Non possono far parte delle Commissioni esaminatrici i componenti dell'Organo Amministrativo della Società e di AMAIE S.p.A. e coloro che ricoprono cariche politiche e/o elettive, o che siano rappresentanti sindacali o designati dalle Confederazioni e Organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.

Della commissione non possono far parte altresì coloro i quali siano stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati contro la pubblica amministrazione.

7.3) L'Organo Amministrativo della Società provvede tempestivamente all'eventuale sostituzione dei componenti delle Commissioni esaminatrici in caso di perdurante impedimento da parte degli stessi all'assolvimento dell'attività o di sopravvenuta incompatibilità o di conflitto di interessi per la partecipazione alla selezione di parenti e/o affini entro il 3° grado. del candidato a ricoprire la posizione offerta in funzione degli obiettivi della Società, per consentire un esame comparativo dei candidati condotto con criteri di valutazione omogenei e la formazione di un giudizio di merito coerente ed imparziale.

8. IMPARZIALITÀ, OGGETTIVITÀ E TRASPARENZA

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. 8.2) 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 della Società, per consentire un esame comparativo dei candidati condotto con criteri di valutazione omogenei e la formazione di un giudizio di merito coerente ed imparziale.

9. PUBBLICITÀ

9.1) Le materie, le modalità di espletamento di eventuali prove e loro durata, se non già precedentemente indicate, saranno tempestivamente portate 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.

10. IMPARZIALITÀ DELLA VALUTAZIONE

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 dalla Società.

11. PUBBLICITÀ DELLE GRADUATORIE

11.1) Gli esiti della selezione saranno tempestivamente resi noti mediante pubblicazione nella sezione «OFFERTE DI LAVORO» del sito internet <http://www.amaie-energia.it/amm-trasparente/index.php?pag=personale>.

11.2) La Società 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.

11bis) ASSUNZIONI IN FORZA DELL'ARTICOLO 2112 DEL CODICE CIVILE E DI CLAUSOLE SOCIALI CONTENUTE IN BANDO DI GARA E/O CONTRATTI COLLETTIVI NAZIONALI.

11 bis. 1) L'assunzione di dipendenti in forza di passaggio d'azienda o clausole sociali contenute in Bandi di Gara e/o contratti collettivi nazionali avviene in deroga ai requisiti, criteri e procedure previste nei precedenti articoli, fatto salvo quanto in appresso.

11 bis. 2) Il subentro da parte della Società in altra azienda o ramo di essa, da intendersi esclusivamente quale entità economica che possa autonomamente e stabilmente assolvere l'attività oggetto di subentro, determinerà a sensi dell'art. 2112 del Codice Civile il passaggio dei lavoratori alla società senza soluzione di continuità, con invarianza di status giuridico ed economico, fatta eccezione per la contrattazione di secondo livello (ivi compresi eventuali superminimi, anche ad personam) alla quale subentrerà quella della Società e per il caso di applicazione da parte del datore di lavoro precedente di altro CCNL, nel qual caso la Società effettuerà la riconciliazione del pregresso inquadramento con quello previsto dal CCNL da essa applicato.

L'acquisizione di altra azienda o ramo di essa da parte della Società non potrà comunque comportare il passaggio di lavoratore precedentemente inquadrato al VII° livello del CCNL Utilitalia o I° livello Terziario e Servizi, o livello superiore, o livello equivalente di altro CCNL, ad eccezione:

- a) dei casi in cui il passaggio ex art. 2112 del Codice Civile sia obbligatorio per legge, come nel caso dell'art. 31 del D.lgs. 165/2001;
- b) dei casi in cui, motivato adeguatamente l'interesse pubblico all'acquisizione di una nuova azienda o ramo di essa e previamente all'acquisto stessa, sia stato possibile alla Società valutare il lavoratore mediante selezione conforme ai principi di cui ai punti precedenti e fatto comunque salvo il possesso da parte del lavoratore di diploma di scuola media superiore;
- c) in subordine al precedente punto b, con l'attivazione della procedura di cui al successivo punto 11 bis 5).

11 bis.3) Qualora il personale dell'impresa cessante, impiegato nell'azienda o ramo di essa, rientrante nella comunicazione sindacale obbligatoria per legge antecedente alla cessione, non abbia maturato il periodo di anzianità previsto da eventuale clausola sociale il passaggio alla Società senza soluzione di

continuità è subordinato ad una prova di verifica dell' idoneità professionale comprensiva di eventuali prove pratiche, da effettuarsi prima dell'atto di acquisto dell'azienda o del ramo di essa.

11 bis. 4) Nel caso di clausola sociale contenuta in Bando di gara la Società potrà assumere le obbligazioni assunzionali in essi contenute purché nel rispetto dell'interpretazione fornita da ANAC, Corte di Giustizia Europea e Consiglio di Stato secondo cui tali norme comportano preferenza nell'assunzione e non obbligo dell'assunzione stessa a prescindere dalle reali esigenze organizzative della società e comunque con attivazione della procedura di cui al successivo punto 11bis 5) per il personale da esso previsto.

11 bis. 5) Nel caso di clausola sociale contenuta in CCNL applicato dalla Società, sia volontariamente che in forza di obbligo contenuto in Bando di gara/Contratto di Servizio-Contratto, le relative clausole prevalgono rispetto ai precedenti articoli del presente Regolamento fatta eccezione per il caso di inderogabilità della selezione pubblica. A tal fine la Società individua nel VII° livello del CCNL Utilitalia e II° del CCNL terziario e Servizi vigenti alla data del 29 gennaio 2016 l'inquadramento rispetto al quale la selezione pubblica è inderogabile; pertanto nel caso di lavoratori precedentemente inquadrati in tale livello od in livello superiore si procederà, in una delle sedi protette, ad individuare in contraddittorio con il lavoratore il nuovo livello di inquadramento, purché pari od inferiore al livello immediatamente sottostante a quello per il quale la Società ha ritenuto inderogabile l'assunzione mediante selezione pubblica, rinviando l'individuazione delle sue mansioni definitive, compatibili con l'organizzazione aziendale ed il livello di inquadramento, all'esito del bilancio delle competenze del lavoratore interessato, entro il semestre successivo".

11ter) ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO

Ai fini delle assunzioni a tempo determinato, La Società, in caso di proprio subentro in attività precedentemente resa da altra impresa, riconosce il diritto di precedenza ai lavoratori che, a far tempo dal 1° gennaio dell'anno antecedente, abbiano prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi presso l'impresa precedente e che al momento della necessità di assunzione siano privi di occupazione.

12. ASSUNZIONE

12.1) L'assunzione in servizio avviene con contratto individuale a progetto o contratto di lavoro subordinato a tempo pieno o parziale, secondo le forme contrattuali di impiego previste dall'ordinamento nel rispetto del contratto collettivo di categoria applicato dalla società alla specifica famiglia del lavoratore e della normativa nazionale.

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

12.3) Non potranno essere contrattualizzati coloro che:

- a. abbiano in corso controversie legali con la Società aventi ad oggetto il riconoscimento di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato;
- b. in virtù di precedenti rapporti a termine instaurati con la Società, con la sottoscrizione del nuovo contratto, superassero il limite legale previsto dalla legge e/o dagli accordi aziendali vigenti, salvo diverse previsioni dell'avviso.

12bis) ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

1) Il rapporto di lavoro si estingue nei casi ammessi dall'ordinamento giuridico ed in particolare per i seguenti motivi :

a) collocamento a riposo del lavoratore per raggiunti limiti di età secondo le vigenti disposizioni di legge , ovvero la condizione del lavoratore che, alternativamente:

A) prima della maturazione del diritto a conseguire giuridicamente la prestazione previdenziale consistente nella pensione di vecchiaia a carico dell'INPS abbia ottenuto o richieda la liquidazione di una pensione o di trattamenti sostitutivi, esclusivi o esonerativi dall'assicurazione generale obbligatoria , a carico degli Enti predetti;

oppure

B) che abbia diritto a conseguire giuridicamente la prestazione previdenziale consistente nella pensione di vecchiaia a carico dell'INPS o di trattamenti sostitutivi a seguito del raggiungimento di tutti i requisiti di legge.

Qualora il lavoratore non maturi al compimento dell'età minima prevista per la pensione di vecchiaia (66 anni e 7 mesi i lavoratori addetti ai lavori cd. "gravosi" , 67 anni gli altri) il diritto a conseguire giuridicamente la predetta prestazione previdenziale, al fine di evitare la recedibilità " ad nutum " da parte dell'azienda dal rapporto di lavoro , a sensi del combinato disposto degli artt. 6) del D.L. 22/12/1981 n. 791, convertito dalla L. 54/82, e 4), comma 2, della L. 108/1990 ha l'onere di far pervenire ad essa sei mesi prima del compimento della predetta età minima comunicazione scritta, debitamente protocollata e corredata da certificazione idonea a comprovare la carenza dei necessari requisiti, concernente la sua volontà di esercitare la facoltà di proseguire il rapporto di lavoro, non oltre i 70 anni di età maggiorati dei periodi derivanti dall'applicazione degli incrementi conseguenti al miglioramento dell'aspettativa di vita, al fine di poter pervenire ad ottenere i requisiti che determinano il diritto a tale prestazione previdenziale.

La società si riserva se accettare eventuali ulteriori istanze formulate dai lavoratori nei termini e secondo le norme predette volte alla prosecuzione del rapporto di lavoro sino al limite temporale di 70 anni di età maggiorati dei periodi derivanti dall'applicazione degli incrementi conseguenti al miglioramento dell'aspettativa di vita al fine di incrementare la propria anzianità contributiva, che come indicato dalla giurisprudenza di legittimità non costituiscono diritto potestativo del lavoratore, alla luce delle opposte esigenze di favorire l'occupazione giovanile ed il rinnovamento generazionale e tutelare la salute del lavoratore in considerazione della pericolosità e gravosità delle tipologie di lavoro esistenti presso l'azienda da un lato e di assecondare le esigenze di carattere previdenziale del lavoratore dall'altro .

In via transitoria , i lavoratori per i quali alla data della pubblicazione del presente articolo di Regolamento sia decorso il termine per formulare tali istanze di prosecuzione del rapporto di lavoro sono rimessi in termine per la loro formulazione , una sola volta, entro il 31 ottobre 2022 ;

b) morte del lavoratore ;

c) risoluzione del contratto per mutuo consenso ;

d) dimissioni del lavoratore. Secondo recente orientamento giurisprudenziale e previdenziale per dimissioni del lavoratore si intende anche il suo comportamento concludente consistente nel protrarsi dell'assenza ingiustificata dal posto di lavoro, posta in essere in maniera strategica al solo fine di indurre il datore di lavoro a recedere per licenziamento disciplinare e così ottenere l'indennità NASpl;

e) licenziamento per superamento del periodo massimo di conservazione del posto per malattia ed aspettativa ai sensi del CCNL di appartenenza.

Il rispetto dei termini per la comunicazione che preannuncia al lavoratore tale superamento verrà comprovato mediante indicazione sulla busta paga e raccomandata A.R, od a mani , che faranno comunque riferimento all'indicazione in busta paga ; in caso di mancata firma della busta paga farà comunque fede la data di ricezione della raccomandata A.R. o la documentazione di compiuta giacenza oppure quella della firma per ricevuta della raccomandata a mani ;

f) licenziamento per comprovata incapacità lavorativa del lavoratore.

Tale fattispecie deve intendersi esistente anche nel caso di mera inidoneità alla mansione od idoneità alla mansione con prescrizioni e limitazioni a carattere permanente, nel quale ultimo caso deve intendersi rientrante nella più generale fattispecie sub h), qualora , previo esperimento delle procedure previste ai sensi del CCNL applicato , non risulti possibile procedere ad una diversa collocazione del lavoratore nell'organico aziendale previsto dal presente Regolamento esistente a quel momento o sia impossibile od eccessivamente gravoso adottare le cautele tecnico-operative necessarie a consentire una sua proficua prestazione lavorativa;

g) licenziamento sanzionatorio con o senza preavviso per motivi disciplinari a sensi di legge e CCNL;

h) licenziamento, a sensi di legge e CCNL, per giusta causa o giustificato motivo, intendendosi per tale il licenziamento determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del lavoratore ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro ed al regolare funzionamento di essa.

2) Fatto salvo che per il licenziamento senza preavviso, in ognuno dei casi previsti ai punti e), f), g) ed h) del comma 1) spetta al lavoratore il preavviso di licenziamento secondo quanto previsto dal CCNL a lui applicato.

3) Per quanto riguarda l'estinzione del rapporto di lavoro prevista al punto a) del comma 1) , la comunicazione contenente il preavviso previsto da CCNL integra l'estrinsecazione della volontà aziendale di avvalersi del meccanismo risolutivo del rapporto di lavoro derivante dalla normativa, in considerazione della circostanza che a fronte della concreta ed attuale possibilità per il lavoratore di accedere ad un trattamento pensionistico erogato dall'Ente Previdenziale vengono meno tanto l'esigenza di impedire che egli si trovi improvvisamente e contro la sua volontà a versare in una condizione di disagio economico che quella di consentirgli di disporre di un adeguato tempo per fronteggiare la cessazione del rapporto e trovare una nuova occupazione.

In questo caso la raccomandata a mano o A.R. contenente il preavviso verrà consegnata/inviata al lavoratore una volta che egli avrà maturato tutti i requisiti per l'ottenimento della prestazione previdenziale (farà fede quanto indicato al punto e) del comma 1) , fatta eccezione per coloro i quali abbiano compiuto il requisito anagrafico prima della data di pubblicazione del presente articolo di Regolamento, per i quali il termine di invio a carico dell'azienda decorre dal 1° novembre 2022, esaurita la facoltà di cui alla norma transitoria prevista al punto a) del comma 1) .

13. INSERIMENTI DI PERSONALE DI ALTRE AMMINISTRAZIONI

13.1. Il contratti di lavoro del personale dipendente di enti e/o società soci di Amaie Energia potrà essere ceduto alla Società, in caso di comprovata necessità, previo accordo tra le parti e con il consenso del lavoratore interessato, con l'applicazione dell'art. 11 bis 2 , primo periodo.

Analogamente potrà procedersi nel caso di subentro da parte della Società nello svolgimento di servizi precedentemente svolti da altre società in controllo pubblico (per coerenza con lo spirito dell'art. 50 del D.Lgs.vo n. 50/2016), nel qual caso si applicherà anche il secondo periodo del predetto art. 11 bis 2

13.2 È altresì ammesso il passaggio diretto di dipendenti di altre aziende in controllo pubblico che applichino CCNL che prevedano il passaggio diretto verso aziende applicanti il medesimo contratto collettivo.

13.3 Al Personale di altri enti e/o aziende pubbliche potranno essere destinati specifici bandi per la ricerca di personale.

14. SELEZIONI INTERNE

14.1 La società si riserva di coprire posizioni interne rimaste vacanti e/o di nuova istituzione mediante selezione interna che verrà segnalata a tutto il personale con specifico avviso pubblicato nelle bacheche aziendali.

Alla selezione saranno ammessi solo gli aventi titolo in possesso dei requisiti di volta in volta specificati nell'avviso.

14.2 All'obbligo di cui al punto precedente faranno eccezione unicamente i seguenti casi:

a) qualora si rilevi che solo un dipendente inquadrato nel livello immediatamente inferiore posseda i requisiti di esperienza e professionalità di volta in volta stabiliti ed i titoli per la copertura della posizione vacante. In tal caso tale posizione potrà essere assegnata in modo diretto con adeguata motivazione del provvedimento;

b) qualora un dipendente provvisto di specifico titolo e/o abilitazione e/o patente venga impiegato per comprovate necessità aziendali in una mansione esecutiva che preveda un inquadramento superiore; in tal caso, decorso il periodo previsto dall'articolo 2103 c.c. gli verrà riconosciuto direttamente il livello corrispondente alla mansione effettivamente svolta.

15. ENTRATA IN VIGORE E MODIFICHE AL REGOLAMENTO

15.1) Il presente regolamento entra in vigore il giorno successivo alla data di pubblicazione dello stesso sul sito internet <http://www.amaie-energia.it/amm-trasparente/index.php?pag=personale>

15.2) Eventuali modifiche ed integrazioni al presente regolamento verranno pubblicizzate dalla Società mediante pubblicazione sul sito internet di cui al precedente comma 1.

- Approvato con atto Amm.re Unico del 19.06.2013
- Modificato con delibera del C.d.A. n°18 del 29.01.2016
- Integrato con delibera del C.d.A. n°82 del 01.06.2016
- Modificato con delibera del C.d.A. n°2016.12.22.01
- Modificato con delibera del C.d.A n°28 del 10.05.2019
- Modificato con delibera del C.d.A n°31 del 27.05.2019
- Modificato con delibera del C.d.A n°22 del 5.03.2021
- Modificato con delibera del C.d.A n°39 del 7.05.2021
- Modificato con delibera del C.d.A. n° 44 del 24.05.2021
- Modificato con delibera del C.d.A. n° 63 del 21.09.2022