

**REGOLAMENTO PER LA RICERCA E LA SELEZIONE DEL PERSONALE PRESSO
SEA RISORSE S.P.A.**

Revisionato il 29 giugno 2026

ART. 1 OGGETTO DEL REGOLAMENTO

SEA RISORSE S.p.A., società a partecipazione pubblica, non è soggetta alle disposizioni del d. lgs. 175/2016 (Testo Unico in materia di società a partecipazione pubblica).

Ciononostante, la Società intende dotarsi di una procedura di ricerca e di selezione del personale che risponda a criteri di correttezza, imparzialità, trasparenza, in ottemperanza anche al Modello di Organizzazione e gestione ex d. lgs. 231/2001, adottando il presente Regolamento.

Le procedure indicate nel presente Regolamento vengono attivate ogniqualvolta SEA RISORSE S.p.A. manifesti l'esigenza di procedere ad assunzioni di personale sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato.

ART. 2 FABBISOGNO DEL PERSONALE E CRITERI GENERALI

Ogni qualvolta che un responsabile di unità aziendale avanzi una richiesta di assunzione di nuovo personale, il Responsabile Risorse Umane, dopo aver valutato le risorse aziendali a disposizione, potrà avvalersi di esperti interni o esterni e avviare un processo di ricerca e selezione, le cui finalità dovranno rispettare i principi di economicità, pubblicità, obiettività e trasparenza, contemplando i più innovativi ed efficienti strumenti di ricerca.

ART. 3 RICERCA DEL PERSONALE

Fatte salve le procedure di stabilizzazione previste all'art. 4, a fronte di una richiesta e all'esito della valutazione prevista all'art. 2, l'azienda avvia la seguente procedura:

pubblicazione sul sito aziendale dell'esigenza di procedere a una selezione, per un periodo non inferiore a 15 giorni, e/o pubblicazione sul sito aziendale del link a un'agenzia di recruiting o a un servizio web di rete impiegato principalmente nello sviluppo di contatti professionali, per la ricerca dei profili fino al livello B1S di inquadramento del personale.

Gli interessati dovranno rimettere la domanda di partecipazione secondo le regole stabilite nell'avviso di selezione. Per i profili direttivi dal livello A2 fino al Quadro e per i Dirigenti, su proposta del Dirigente amministrativo o per l'esercizio delle proprie funzioni non delegabili, in materia di organizzazione e presidio delle attività aziendali, il Consiglio di Amministrazione, valutate le possibilità previste dalla normativa per rendere più efficace la copertura del ruolo, in considerazione della criticità e delicatezza dello stesso, delibera se procedere alla modalità di ricerca come descritto per i profili fino al livello B1S o procedere direttamente all'assunzione.

Per quanto riguarda l'adempimento degli obblighi della Legge 68/99 e per l'instaurazione di un contratto di apprendistato professionalizzante previsto dall'art. 14 del CCNL, SEA RISORSE S.p.A. si riserva di ricorrere al Centro per l'Impiego di Viareggio per l'individuazione di una rosa di candidati che saranno sottoposti a selezione da una Commissione Esaminatrice, secondo le procedure previste all'art. 4 del presente regolamento.

ART. 4 MODALITA' DI SELEZIONE

Fatte salve le procedure di stabilizzazione concordate con le OO.SS. aziendali e territoriali che possano prevedere un percorso di assunzione a tempo indeterminato per i lavoratori che ne abbiano diritto in base all'art. 11 c. 16 del CCNL, la selezione dei candidati sarà affidata, nella prima fase, a un gruppo di lavoro costituito da persone fisiche, interne e/o esterne o da persone giuridiche esterne che siano dotate della necessaria competenza.

Il Gruppo di Lavoro, nominato dal Responsabile Risorse Umane, procede alla verifica documentale, compresa la sussistenza dei requisiti generali e dei requisiti specifici e redige una graduatoria degli ammessi alla selezione.

Le prove di selezione sono svolte dalla Commissione Esaminatrice, composta da:

persone fisiche interne o esterne all'azienda in numero variabile, nominate dal legale rappresentante o dal Dirigente Amministrativo o dal Responsabile Risorse Umane;

almeno per il 50% dei componenti dovranno essere diversi da quelli del Gruppo di Lavoro. La commissione esaminatrice, svolge le seguenti funzioni:

somministrazione delle prove e/o gestione dei colloqui e/o delle altre forme selettive, anche automatizzate definite nell'avviso di selezione;

composizione della graduatoria finale per la/e assunzione/i.

L'esito dell'ammissione alla selezione, il calendario delle prove e le risultanze della selezione stessa saranno pubblicati sul sito Internet aziendale (www.searisorse.it) nella sezione "LAVORA CON NOI" e/o presso la sede aziendale. Tali forme di pubblicità costituiscono notifica ad ogni effetto di legge e non sarà, pertanto, data alcuna ulteriore comunicazione in merito.

ART. 5 REQUISITI

Possono partecipare alle selezioni del personale indette da SEA RISORSE S.p.A. i soggetti in possesso dei requisiti minimi generali oltre a quelli specifici di volta in volta stabiliti nell'avviso di selezione.

ART. 6 ASSUNZIONE

Ai dipendenti che saranno assunti da SEA RISORSE S.p.A. sarà applicato il CCNL Servizi Ambientali. Le assunzioni saranno a tempo indeterminato o a tempo determinato. La Società SEA RISORSE S.p.A. sottoporrà il candidato selezionato ad accertamenti medici pre-assuntivi di controllo in base alla normativa vigente (D. lgs. 81/08 e s.m.i.). L'esito negativo dei suddetti accertamenti comporterà l'impossibilità di procedere all'instaurazione del rapporto di lavoro.

In base all'accordo sindacale del 13/05/2026, all'art. 24 del D. Lgs. 81/2015 e all'art. 11 del CCNL dei Servizi Ambientali, ai lavoratori precedentemente assunti con uno o più contratti a tempo determinato non stagionale, per un periodo complessivo superiore a nove mesi, che abbiano fatto richiesta scritta entro sei mesi dalla data di cessazione dell'ultimo contratto non stagionale, è riconosciuto il diritto di precedenza nelle eventuali successive assunzioni per le stesse mansioni, entro un anno dal termine dell'ultimo rapporto a tempo determinato non stagionale.

In base all'accordo sindacale del 13/05/2026, all'art. 24 del D. Lgs. 81/2015 e all'art. 11 del CCNL dei Servizi Ambientali,

ai lavoratori che abbiano fatto richiesta scritta entro 3 mesi dalla scadenza dell'ultimo rapporto di lavoro stagionale, è riconosciuto il diritto di precedenza nelle eventuali successive assunzioni stagionali, entro un anno dal termine dell'ultimo rapporto a tempo determinato stagionale.

Qualora più lavoratori abbiano esercitato i diritti di precedenza come sopra regolati, l'azienda formerà le graduatorie degli aventi diritto, in base ai principi stabiliti dalla legge.

ART. 7 GRADUATORIA

Al termine della procedura di ricerca e selezione del personale, la Commissione Esaminatrice redige la graduatoria che rimarrà efficace per tre anni dalla data di pubblicazione. Il Consiglio di Amministrazione potrà prorogare l'efficacia della graduatoria di anno in anno per ulteriori tre anni.

I responsabili Tecnici e Amministrativi, ogni anno, produrranno un verbale che esprime una valutazione di efficienza ed efficacia dell'operato dei lavoratori secondo criteri aziendali consolidati. Al verbale sarà allegata la graduatoria con le variazioni di posizionamento determinate dalla valutazione di performance. Nel caso in cui la valutazione risulti negativa, il dipendente a tempo determinato sarà escluso dalla graduatoria.

ART. 8 RISERVA

SEA RISORSE S.p.A. si riserva la facoltà insindacabile di non procedere con le assunzioni indicate nell'avviso di selezione e ricerca del personale.

ART. 9 DEROGHE

SEA RISORSE S.p.A. si riserva la possibilità di ricorrere a Società di lavoro interinale o ai curricula presentati nell'anno antecedente al protocollo aziendale per ricercare il personale da inquadrare a tempo determinato, qualora vi sia l'esigenza di reperire la risorsa umana necessaria in situazioni di urgenza e/o in situazioni di incertezza gestionale non risolvibili con la selezione dalla graduatoria.

ART. 10 MOBILITÀ

SEA RISORSE S.p.A. si riserva la facoltà di procedere alla copertura dei posti vacanti mediante procedure di mobilità da Società operanti nel settore Igiene Ambientale.