



## **REGOLAMENTO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE VILLASERVICE SPA**

**(articolo 19 comma 2 d.lgs. 19 agosto 2016 n. 175)**

Indice

Art. 1 Il Regolamento. Le fonti normative

Art. 2 Principi generali di selezione

Art. 3 Ambito di applicazione

Art. 4 Requisiti generali richiesti

Art. 5 Contenuto dell'avviso di selezione

Art. 6 Selezione delle candidature. Modalità di selezione

Art. 7 Condizioni per l'assunzione in esito a selezione

Art. 8 Riapertura dei termini

Art. 9 Disposizioni finali

## **Art. 1 Le fonti normative**

1. Il presente "Regolamento per il reclutamento del personale"(nel contesto del presente atto indicato, per brevità come "Regolamento") detta le regole e disciplina le procedure che devono essere seguite da Villaservice S.p.a. (nel seguito indicata anche come "Società"), per il reclutamento di personale con il quale instaurare, ove se ne determini la necessità o l'opportunità, un rapporto di lavoro subordinato nel rispetto delle norme e delle disposizioni di cui all'articolo 19 del d.lgs. 19 agosto 2016 n. 175.
2. Il Regolamento è redatto nel rispetto dei principi, anche di derivazione europea, di trasparenza, pubblicità e imparzialità nonché dei principi di cui all'articolo 35, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.
3. Nello svolgimento delle attività di reclutamento del personale dipendente, secondo i criteri sopra riportati, la Società garantisce, nell'accesso all'impiego, pari opportunità, senza discriminazione alcuna, in linea con la normativa vigente (d.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 e disposizioni successive). La Società opera, altresì, nel rispetto dei principi dettati dal Regolamento UE 2016/679 (GDPR) in materia di trattamento dei dati personali.
4. Le assunzioni del personale della Società sono effettuate sulla base delle esigenze organizzative della Società stessa, nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge, della contrattazione collettiva e del presente Regolamento.
5. Il reclutamento del personale dipendente avviene attraverso procedure comparative selettive atte ad accertare il possesso di competenze professionali, attitudini, motivazioni, capacità comunicative e competenze organizzative dei candidati in funzione delle posizioni da ricoprire.

## **Art. 2 Principi generali di selezione**

1. La Società ricorre al mercato del lavoro soltanto qualora le risorse presenti o comunque a sua disposizione, anche sulla base di rapporti convenzionali, non risultino sufficienti o adeguate alla gestione d'impresa, favorendo, ogniqualvolta sia possibile, la crescita professionale del personale già occupato.
2. Le assunzioni, sia a tempo indeterminato che determinato, vengono effettuate nel rispetto delle norme di legge riguardanti i rapporti di lavoro di diritto privato e delle norme dei contratti collettivi di lavoro.
3. Al fine di garantire qualità, livelli, servizi adeguati, copertura di posizioni lavorative necessarie, il reclutamento del personale è limitato al numero di posizioni che si renderanno disponibili, nel rispetto del piano di fabbisogno risorse umane, ove approvato.
4. La Società garantisce l'espletamento delle procedure di selezione nel rispetto dei seguenti principi.
  - 4.1 L'obbligo di imparzialità si intende assolto mediante l'adozione di criteri oggettivi e trasparenti di verifica dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione ai profili professionali da ricoprire.

4.2 L'obbligo di trasparenza si intende assolto garantendo a chiunque la possibilità di conoscere modalità e criteri di partecipazione, di selezione e di valutazione dei curricula, nonché gli esiti finali delle selezioni del personale.

4.3 L'obbligo di pubblicità si intende assolto mediante la pubblicazione dell'avviso di selezione sul sito istituzionale della Società. Il Consiglio di Amministrazione potrà valutare caso per caso l'opportunità di affiancare a detta modalità di pubblicità la trasmissione ai Comuni Soci della Società con richiesta di pubblicazione all'Albo Pretorio, la pubblicazione su quotidiani locali, altre forme di divulgazione e pubblicazione ritenute opportune per particolari profili professionali. L'avviso contiene l'indicazione del o dei profili da acquisire, con particolare riferimento alle mansioni da svolgere e alle competenze necessarie, dei criteri oggettivi di verifica, dei requisiti attitudinali e professionali richiesti, delle forme contrattuali previste, della durata indicativa del rapporto di lavoro.

4.4 Il rispetto dei principi di semplicità e celerità, economicità, efficienza ed efficacia e valorizzazione del merito;

4.5 Il rispetto delle pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici.

4.6 Il rispetto del principio di "non discriminazione" per ragioni di appartenenza etica, di nazionalità, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di orientamenti sessuali, di condizioni personali e sociali.

4.7 Il rispetto della disciplina prevista in materia di utilizzo e trattamento dei dati personali ai sensi del d.lgs. citato GDPR, nonché il rispetto del divieto di indagini sulle opinioni politiche e sindacali e sui fatti non rilevanti ai fini della valutazione delle capacità lavorative.

### **Art. 3 Ambito di applicazione**

1. Il presente regolamento stabilisce i requisiti essenziali, i criteri e le modalità generali di reclutamento del personale:

1.1 con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato;

1.2 con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, per far fronte ad attività o esigenze temporanee, ai sensi della normativa vigente;

1.3 con altre forme contrattuali previste dalla normativa vigente, ad esclusione dei rapporti di lavoro autonomo o degli appalti di servizi;

1.4 conferimento di incarichi dirigenziali.

2. Il presente regolamento non si applica nel caso di cessioni di contratto di lavoro fra società partecipate del Comuni Soci della Società. Sono inoltre escluse le procedure di assunzione che rientrano nell'ambito di accordi di natura societaria, quali ad esempio, l'acquisto, il conferimento, il trasferimento di rami d'azienda.

3. L'esigenza di inserire nuovo personale all'interno dell'organizzazione può essere manifestata unicamente dal Presidente della Società o dai Dirigenti Responsabili di Servizio.

4. La richiesta deve essere presentata per iscritto al Consiglio di Amministrazione e deve contenere:

- a) congrua motivazione in ordine alle esigenze di inserimento della risorsa e alle finalità perseguite in relazione agli obiettivi aziendali;
- b) congrua motivazione in ordine alle finalità di progetto perseguite e una stima dei costi rendicontabili, qualora la risorsa sia dedicata a svolgere specifiche attività nell'ambito di un progetto;
- c) dettagliata indicazione delle ragioni per le quali non è possibile soddisfare le predette esigenze attraverso l'assegnazione delle relative attività/mansioni ad una risorsa esistente, o mediante conferimento di un incarico all'interno;
- d) dettagliata descrizione del profilo;
- e) eventuale indicazione del numero di risorse che è necessario inserire;
- f) tipologia di contratto e inquadramento proposti.

5. Il consiglio di Amministrazione è chiamato ad effettuare una valutazione in ordine alla necessità/opportunità dell'inserimento della nuova /e risorsa/e in funzione del raggiungimento degli obiettivi strategici aziendali, e alla compatibilità con la situazione economico-finanziaria della Società.

#### **Art. 4 Requisiti generali richiesti**

1. La Società procederà alla selezione delle candidature o direttamente o avvalendosi di strutture esterne specializzate in assistenza tecnica e ricerca di personale, strutture che avranno, comunque, l'obbligo di uniformarsi ai principi di trasparenza, pubblicità e imparzialità, nonché ai principi di cui all'articolo 35 comma 3 del d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 nel testo tempo per tempo vigente. L'incarico alla struttura esterna specializzata sarà conferito con apposita deliberazione del Consiglio di Amministrazione della Società.

2. L'organo incaricato della selezione, sia esso interno od esterno alla Società dovrà essere costituito esclusivamente con esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti tra funzionari di amministrazioni pubbliche, docenti, soggetti estranei alle medesime, che non siano componenti dell'organo di direzione politica dell'amministrazione controllate, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.

3. Potranno accedere alla selezione per il reclutamento del personale, sia a tempo determinato che indeterminato, i soggetti che possiedono i seguenti requisiti essenziali:

- possesso della cittadinanza italiana o appartenenza ad un paese dell'Unione Europea;
- godimento diritti politici e civili;
- non essere stato/a, in un precedente rapporto di lavoro con la Società o società da essa partecipata o controllata, licenziato/a per giusta causa;
- inesistenza di condanne definitive o altre misure inflitte a seguito di infrazioni a obblighi derivanti da rapporti di lavoro e comunque incidenti sulla professionalità in relazione al profilo da ricoprire o di altra sanzione che comporti il divieto di contrarre con la pubblica amministrazione;

- il non essere stato sottoposto a procedimento per l'applicazione di misure di prevenzione, ai sensi della normativa antimafia;
- il non essere sottoposto all'applicazione di misure cautelari, il non aver riportato condanne, con pronuncia definitiva, comprese quelle previste dall'art. 444 c.p.p., per delitti contro la Pubblica Amministrazione, per partecipazione o concorso esterno nei reati associativi, estorsione, ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio e per altre figure delittuose che assumono rilievo nell'ambito della criminalità organizzata;
- il non essere sottoposto all'applicazione di misure cautelari, l'aver riportato condanne, con pronuncia definitiva, comprese quelle previste dall'art. 444 c.p.p., per taluno degli altri reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001;
- idoneità fisica a ricoprire il posto;
- titolo di studio e eventuali altri titoli o requisiti espressamente richiesti nell'avviso di selezione;
- possesso della patente di guida o altri titoli abilitativi espressamente richiesti nell'avviso di selezione.

Ciascun candidato dovrà rendere dichiarazione in ordine al possesso dei requisiti di cui sopra, nonché circa l'eventuale esistenza di vincoli di parentela o affinità con amministratori o dirigenti dei Comuni Soci della Società e della Società stessa.

#### **Art. 5 Contenuto dell'avviso di selezione**

1. Le modalità di acquisizione delle risorse umane avviene mediante la predisposizione di un avviso di selezione, riportante quantomeno le seguenti informazioni:

1.1 le modalità e il termine perentorio di presentazione della domanda;

1.2 il numero complessivo dei posti offerti, la categoria ed il relativo profilo professionale, con indicazione di quelli eventualmente riservati per legge a favore di determinate categorie;

1.3 i requisiti generali e professionali richiesti ai candidati (titolo di studio, esperienze professionali, anche specifiche, maturate);

1.4 i titoli che danno luogo, eventualmente, a precedenza o preferenza;

1.5 una sintetica descrizione delle principali funzioni o mansioni connesse alla posizione lavorativa da ricoprire;

1.6 la tipologia di contratto di lavoro da sottoscrivere;

1.7 il riferimento al contratto collettivo di lavoro di appartenenza;

1.8 la sede di lavoro;

1.9 la facoltà di proroga, riapertura e revoca dell'avviso;

1.10 le modalità generali di svolgimento della selezione o della preselezione, con specifica indicazione delle prove, laddove previste dall'avviso di selezione, ovvero degli elementi curriculari richiesti;

1.11 i motivi che comportano un'eventuale esclusione dalla selezione (es. mancanza anche di uno solo dei requisiti previsti dal bando) o l'inammissibilità della domanda (es. non rispetto dei tempi di inoltro e/o delle modalità di presentazione della domanda stessa);

1.12 il riferimento alla normativa che garantisce pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro;

1.13 ogni altra notizia ritenuta opportuna.

2. La Società può procedere all'assunzione di personale anche a tempo determinato per esigenze temporanee o stagionali o per particolari eventi, nonché all'utilizzo di forme contrattuali flessibili, come la fornitura di lavoro temporaneo (somministrazione).

3. Le eventuali prove di selezione o preselezione sono finalizzate ad accertare la capacità, le professionalità e l'attitudine dei candidati con riferimento alle attività che sono chiamati a svolgere. I criteri di valutazione delle prove di selezione hanno la finalità di commisurare in modo obiettivo le conoscenze, le esperienze, le capacità e le attitudini professionali del candidato, in relazione alle esigenze richieste dalla posizione da ricoprire.

4. Nel caso in cui le caratteristiche della posizione da ricoprire lo rendano opportuno, potranno essere utilizzate modalità di selezione per titoli, eventualmente associate ad un colloquio di valutazione attitudinale basato su elementi oggettivi.

5. All'avviso sarà allegato il fac-simile della domanda di partecipazione.

6. L'avviso di selezione è pubblicato fino alla scadenza del termine per la presentazione delle domande sul sito istituzionale della società. Il Consiglio di Amministrazione deciderà in occasione di ciascuna soluzione, se e quali ulteriori forme di pubblicità utilizzare tra quelle previste dal Regolamento o comunque utili a tal fine.

#### **Art. 6 Modalità di selezione delle candidature**

1. La procedura selettiva sarà condotta in una o più delle fasi seguenti secondo quanto di volta in volta determinato dal Consiglio di Amministrazione della Società.

2. Per ciascuna procedura di ricerca da attivarsi, il Consiglio di Amministrazione individua e delibera il nominativo del Selettore o della Commissione di valutazione che procederà alla selezione dei candidati, nel rispetto, per quanto attiene la composizione, delle disposizioni del presente Regolamento. È richiesta al selettore e ai componenti della Commissione di Valutazione una dichiarazione relativa alla mancanza di incompatibilità previste della vigente normativa o, comunque, di qualsiasi ulteriore elemento di incompatibilità che possa pregiudicare il buon esito della selezione in corso. Tale lettera di impegno comporta obblighi di riservatezza.

3. Nei casi in cui la procedura di reclutamento interna si stimi particolarmente gravosa o in caso di selezione di professionalità ad elevato profilo, la Società può ricorrere a procedure di reclutamento esterne

avvalendosi di Società specializzate nella ricerca e nella selezione del personale. Le Società sono individuate nel rispetto delle disposizioni normative di cui al d.lgs. 18 aprile 2016 n. 50. La Società prescelta ha l'obbligo di uniformarsi ai principi di imparzialità, pubblicità e trasparenza e deve utilizzare le più aggiornate ed oggettive metodiche di valutazione per l'accertamento delle conoscenze e capacità tecniche, professionali e gestionali, nonché delle attitudini personali dei candidati. La Società prescelta è tenuta al rispetto delle disposizioni del Regolamento per quanto applicabili. La Società prescelta al termine della selezione rilascerà alla Società una dichiarazione che attesti l'autonomia, l'imparzialità e la trasparenza con le quali ha svolto l'incarico.

4. I requisiti generali per l'accesso all'impiego alle dipendenze della Società sono quelli previsti dalla normativa vigente in materia dal Regolamento.

5. I requisiti specifici necessari per l'accesso alle selezioni saranno definiti di volta in volta in relazione alle figure professionali da ricercare e saranno determinati dalla Società per ogni singolo caso di selezione unitamente alla specifica regolamentazione di tutto l'iter selettivo: requisiti richiesti, tempi e modalità di presentazione delle domande, prove di selezione. Tale regolamentazione sarà quindi pubblicata sul sito istituzionale della Società nei singoli avvisi di selezione.

6. Potranno essere ammessi alle selezioni, nella misura che di volta in volta sarà specificata nell'avviso di selezione, i soggetti, dell'uno e dell'altro sesso, in possesso dei requisiti richiesti, che abbiano presentato domanda nei tempi definiti e che si siano candidati con le modalità esplicitate nell'avviso di selezione pubblicato nell'apposita sezione del sito istituzionale della Società secondo le indicazioni del singolo avviso di selezione.

7. Ferma restando la possibilità di esperire selezioni esclusivamente per titoli e per colloquio attitudinale, le prove possono consistere in test, quesiti, elaborazioni grafiche, nell'utilizzo di strumentazioni o macchine di altro genere inerenti alle mansioni, in simulazioni di interventi in situazioni definite, in sperimentazioni lavorative e in colloqui. Nel caso di prove scritte, è prevista la regola dell'anonimato. Tutte le prove si svolgono in lingua italiana. Possono essere effettuati anche test o prove in lingua straniera se la conoscenza della stessa costituisce un requisito per la posizione di lavoro da ricoprire. La tipologia delle prove è individuata con riferimento alle singole posizioni ricercate ed è pubblicata negli avvisi di selezione. Le suddette procedure si svolgono rispettando i criteri di economicità e celerità di espletamento.

8. I criteri di valutazione e di valorizzazione delle prove sono predeterminati a monte della selezione. La valutazione finale di ciascun candidato viene effettuata dalla Commissione sulla base delle valutazioni delle singole fasi dell'iter selettivo.

9. Conclusa la fase di selezione, i candidati che abbiano superato la selezione possono essere avviati, in numero congruo rispetto al fabbisogno di personale stabilito, all'accertamento della piena idoneità psicofisica, senza limitazioni, prevista dalle vigenti norme in relazione alle mansioni da svolgere.

10. A conclusione di tutte le fasi della selezione, la Società procederà alla pubblicazione sul sito internet dell'avviso di conclusione della stessa e del numero di persone assunte. I candidati risultati idonei riceveranno comunicazione individuale con indicazione del punteggio ottenuto e dell'eventuale validità temporale dell'esito della selezione.

11. I candidati che non supereranno la selezione riceveranno comunicazione dell'esito negativo. I candidati che hanno già partecipato ad almeno 2 selezioni risultando non idonei non sono più ammessi a partecipare a nuove selezioni per la medesima figura professionale;

12. Analogamente i candidati che in esito a precedenti selezioni siano risultati permanentemente non idonei o non incondizionatamente idonei alla mansione in occasione di visita medica preassuntiva confermata in sede di ricorso, non sono più ammessi a partecipare a nuove selezioni per la medesima figura professionale. Quanto sopra vale tanto per dichiarazioni di non idoneità antecedenti l'approvazione del presente Regolamento quanto per dichiarazioni di inidoneità ad essa successive.

### **Art. 7 Condizioni per l'assunzione in esito a selezione**

1. Sarà facoltà della Società, sulla base dei requisiti posseduti dai singoli candidati risultati idonei, proporre l'assunzione con la tipologia di contratto più idonea nell'ambito di quelle consentite dalle vigenti normative di legge e di contratto. All'atto dell'assunzione, i candidati dovranno comprovare il possesso dei pre-requisiti, compresa la assenza di condanne penali ostatiche.

2. La mancata presentazione della documentazione richiesta, l'assenza alla convocazione per gli accertamenti sanitari e per la visita medica nei tempi e nei modi previsti, ancorché dovuta a causa di forza maggiore, verrà considerata quale rinuncia all'assunzione e comporterà l'esclusione dall'elenco degli idonei. L'accertata insussistenza dei requisiti richiesti, l'accertata inidoneità alla mansione, la mancata sottoscrizione del contratto individuale di lavoro, nei tempi e nei modi previsti, o la espressa rinuncia alla assunzione, comportano parimenti l'esclusione dall'elenco degli idonei.

3. La Società si riserva la facoltà in ogni momento di non procedere o di sospendere l'assunzione. L'elenco degli idonei in esito alla selezione, cui attingere prioritariamente in caso di nuove assunzioni, fermo restando il necessario possesso dei requisiti, ha validità temporale di 24 mesi dalla conclusione della selezione stessa, salvo diverse determinazioni della Società che saranno rese note con apposite comunicazioni.

4. L'individuazione della sede di lavoro, nonché la tipologia contrattuale da applicare e la decorrenza dell'inserimento, vengono stabilite esclusivamente dalla Società sulla base delle proprie esigenze organizzative.

5. Tutta la documentazione prodotta è archiviata della Società nel rispetto delle norme di cui al sopra citato GDPR.

### **Art. 8 Riapertura dei termini**

1. Il Consiglio di Amministrazione può riaprire i termini inizialmente previsti nell'avviso di selezione, per motivi di pubblico interesse. Il provvedimento di proroga o di riapertura dei termini deve essere reso pubblico con le stesse modalità previste per l'avviso di selezione. In tali ipotesi restano valide le domande già presentate.



2. In presenza di particolari e motivate esigenze di pubblico interesse della Società, il bando di selezione può essere revocato o annullato dal Consiglio di Amministrazione.

#### **Art. 9 Progressioni di carriera**

1. Le progressioni di carriera vengono disposte, d'iniziativa o su richiesta dell'interessato, unicamente mediante formale delibera del Consiglio di Amministrazione, in conformità alle leggi vigenti, al CCNL applicato, e tenuto conto dei risultati conseguiti dall'interessato evidenziati dalla scheda personale relativa alla misurazione a consuntivo della performance, sia individuale che quale eventuale componente di unità operative o gruppi di lavoro.

#### **10. Disposizioni finali**

Per quanto non espressamente previsto dal presente regolamento, si applicano le norme vigenti in materia e, segnatamente il D.Lgs. n. 175/2016, le disposizioni contenute nel D.Lgs. n. 165/2001 in quanto applicabili alla Società, nonché le indicazioni dell'ANAC in materia. Qualora il presente regolamento dovesse risultare in contrasto con le norme vigenti o con le indicazioni dell'ANAC, anche a causa di sopravvenute modifiche, esso andrà disapplicato in favore di queste ultime e la Società provvederà ad apportare tempestivamente al regolamento medesimo le necessarie modifiche.

#### **11. Entrata in vigore**

Il presente regolamento, previa approvazione del Consiglio di Amministrazione, entra in vigore con la pubblicazione sul sito web della Società.