

REGOLAMENTO AZIENDALE PER ASSUNZIONE PERSONALE E PER AFFIDAMENTO INCARICHI PROFESSIONALI ESTERNI

Il presente Regolamento viene adottato in conformità ed applicazione dei principi, anche di derivazione comunitaria, di trasparenza, pubblicità ed imparzialità contenuti nel D. Lgs. n. 165 del 30 marzo del 2001, art. 35, comma 3, e successive modificazioni, richiamato dall'art. 19 del D. Lgs. n. 175 del 19 agosto 2016, ai sensi del quale le procedure di selezione si conformano in particolare ai seguenti principi:

- adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità ed assicurino economicità e celerità di espletamento, ricorrendo, ove è opportuno, all'ausilio di sistemi automatizzati, diretti anche a realizzare forme di preselezione;
- adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;
- rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori.

La ricerca, la selezione e l'assunzione di personale dipendente si sviluppano in coerenza con la pianificazione delle risorse previste nel budget aziendale annuale, che recepisce le regole e i vincoli del D.Lgs. 175/2016, con l'obiettivo di perseguire la soddisfazione dei fabbisogni manifestati dalla società in funzione del raggiungimento degli obiettivi e dei livelli di servizio stabiliti nei rapporti contrattuali con i comuni Soci, sulla base del modello organizzativo del in house providing.

La Società persegue la copertura delle posizioni lavorative necessarie a garantire i livelli di servizio di cui ai contratti di servizio stipulati con le Amministrazioni comunali

I principi, le regole e le modalità procedurali indicati nel presente Regolamento assicurano il rispetto di quanto previsto dallo Statuto, dal Codice Etico, dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo in attuazione del D.Lgs. 231/2001.

I contenuti del presente Regolamento e la sua pubblicazione sul sito istituzionale Sogei rispondono a quanto previsto in materia di personale dal D.Lgs. 19 agosto 2016, n. 175 (Testo unico in materia di Società a partecipazione pubblica).

Si precisa che le modalità di reclutamento disciplinate nel presente Regolamento non hanno natura di concorso pubblico, di promessa o offerta al pubblico o di proposta contrattuale e che il rapporto di lavoro del personale dipendente della Società è di tipo privatistico.

Articolo 1 - Contenuti

Il presente regolamento stabilisce i requisiti essenziali, i criteri e le modalità generali relativi:

- a) al reclutamento del personale con contratto di lavoro subordinato, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato;
- b) al conferimento di incarichi professionali, intendendosi per tali i rapporti di lavoro di natura autonoma, di natura occasionale o coordinata e continuativa conferiti ad esperti di particolare e comprovata specializzazione.

Articolo 2 - Avviso di selezione

Il reclutamento del personale è limitato al numero di posizioni che si renderanno disponibili nel rispetto del piano di sviluppo aziendale e le procedure relative saranno indicate mediante avviso pubblicato sul sito web istituzionale www.service24.co.it, in apposita sezione "società trasparente" dedicata alla selezione del personale.

Eventuali modifiche e/o integrazioni relative alle selezioni saranno rese note con le stesse modalità previste per la pubblicità dell'offerta.

L'assunzione del personale, sia a tempo indeterminato che determinato, avviene mediante lo svolgimento di procedure selettive.

L'avviso di selezione indica:

- a) il profilo professionale ricercato;
- b) i requisiti di carattere generale che devono essere posseduti dai candidati, per tali intendendosi il godimento dei diritti civili e politici, l'assenza di condanne penali che possano impedire, secondo le norme vigenti, l'instaurarsi del rapporto di impiego, il non essere stato escluso dall'elettorato attivo;
- c) il titolo di studio e gli eventuali requisiti di esperienza, professionalità e competenza richiesti in relazione al posto da coprire;
- d) l'inquadramento contrattuale previsto e il relativo compenso lordo annuo;

- e) la tipologia delle prove e le materie oggetto delle medesime;
- f) il termine e le modalità di partecipazione alla selezione;
- g) ogni altra prescrizione o notizia ritenuta utile, incluse le modalità di convocazione dei candidati.

La selezione comprende l'analisi dei curricula e colloqui volti a verificare anche il possesso delle specifiche competenze richieste dal profilo da ricoprire, nonché congiuntamente o alternativamente anche prove scritte e pratiche.

Gli interessati possono partecipare alla selezione seguendo le indicazioni contenute nell'avviso stesso.

Articolo 3 - Pari opportunità, imparzialità e non discriminazione

Le procedure di reclutamento garantiranno l'accessibilità all'impiego senza discriminazione alcuna per nazionalità, religione, opinione politica, condizione sociale e/o personale, nonché la trasparenza e imparzialità delle valutazioni, la competenza dei soggetti esaminatori, il rispetto delle pari opportunità ai sensi del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 tra uomini e donne, nonché la disciplina prevista sull'utilizzo e sul trattamento dei dati personali ai sensi del D. Lgs. 196/2003 e dal G.D.P.R. 2016/679/UE.

Al fine di garantire oggettività, trasparenza imparzialità, parità di trattamento e di opportunità, nelle procedure per il reclutamento di cui al precedente articolo 1, è fatto divieto che:

- coniugi e parenti sino al secondo grado dei soggetti che ricoprono cariche di responsabilità, di controllo, di amministrazione, di dirigenza siano assunti dalla Società, e ciò sino allo scadere del secondo anno successivo alla scadenza dell'incarico od alla conclusione del rapporto.
- coniugi o parenti sino al secondo grado di soggetti che, con riferimento alla Società, ricoprono ruoli di rappresentanza, di indirizzo, di controllo, siano assunti da Service 24 Ambiente s.r.l.
- soggetti che abbiano rivestito incarichi e ruoli di rappresentanza negli enti soci siano assunti dalla Società, e ciò sino allo scadere del secondo anno successivo alla scadenza dell'incarico od alla conclusione del rapporto.

Articolo 4 - Categorie protette

L'assunzione obbligatoria delle categorie protette avverrà per chiamata numerica degli iscritti nelle liste di collocamento, sulla base delle graduatorie stabilite dai competenti uffici del Lavoro, previa verifica della compatibilità della invalidità con le mansioni da svolgere.

Articolo 5 - Requisiti necessari

Potranno accedere alla selezione i soggetti in possesso dei seguenti requisiti essenziali:

- a) inesistenza di condanne penali, di stato di interdizione, di provvedimenti di prevenzione o di altre misure;
- b) età non inferiore a 18 anni, salvo diversa indicazione contenuta nel sistema dei profili professionali richiesti;
- c) idoneità fisica a ricoprire il posto;
- d) titolo di studio e/o diversi titoli e requisiti espressamente specificati nel momento dell'offerta.
- e) ulteriori requisiti presenti nel bando di selezione.

Articolo 6 - Contenuto dell'offerta di assunzione

L'offerta di assunzione potrà contenere:

- 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 o eventuali prove preselettive, scritte, orali e/o tecnico pratiche;
- 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 daranno eventualmente luogo a precedenza o a preferenza;
- f) il numero complessivo dei posti offerti, la categoria ed il relativo profilo professionale e indicazione dei posti riservati per legge a determinate categorie;
- g) i motivi che comportano l'esclusione dalla selezione.

Articolo 7 - Pubblicità dell'avviso

L'avviso di selezione è reso pubblico mediante inserimento sul sito web aziendale, in apposita sezione¹ e attraverso il ricorso ad almeno uno dei seguenti ulteriori canali di pubblicità, anche ai sensi del D. lgs. n. 104/2022:

- a) pubblicazione sui siti web degli Ordini professionali della Provincia di Como (nel caso in cui si ricerchi risorsa che svolga attività regolamentata);
- b) pubblicazione su siti internet specializzati in offerte di lavoro;
- c) pubblicazione su canali social della società;
- d) pubblicazione su siti web di società specializzate in ricerca di personale e/o social network professionali per la ricerca di lavoro.

La società si riserva altresì di:

- e) informare delle selezioni in corso i nominativi presenti nella banca dati aziendale, registrati a protocollo, da non oltre sei mesi dalla data di ricevimento;
- f) ricorrere ad altre forme di divulgazione e pubblicazione ritenute opportune in relazione a particolari profili professionali;
- g) attivare metodologie di "ricerca attiva" di candidati tramite canali social.

Articolo 8 - Commissione esaminatrice

La valutazione delle candidature è effettuata da una Commissione di valutazione nominata dall'Amministratore Unico, o dal Consiglio di Amministrazione, alla scadenza del termine di presentazione delle domande, composta da 3 (tre) componenti, aventi professionalità idonee avuto riguardo al profilo professionale oggetto di selezione.

La società si riserva la facoltà di nominare soggetti esterni o personale dipendente dell'azienda, qualora si rendesse necessaria o comunque opportuna una specifica valutazione dei requisiti di competenza professionale per la copertura di posti ad elevata specializzazione.

Nel caso in cui, effettuate le nomine, venga a mancare alcuno dei componenti della Commissione, si procederà alla sostituzione con altra persona appartenente a categoria corrispondente, senza che occorra ripetere le operazioni già espletate.

Articolo 9 - Criteri di selezione

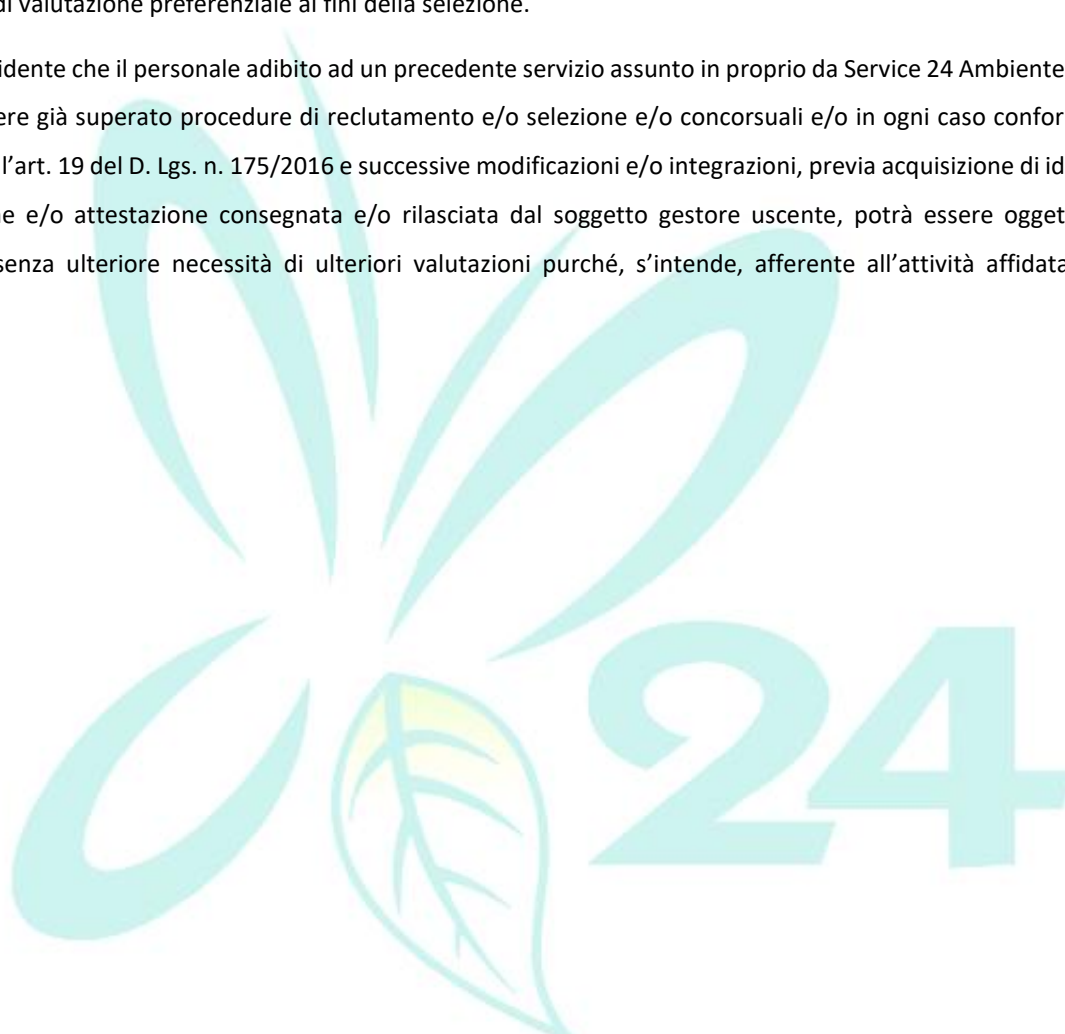
Le procedure di selezione garantiranno l'efficacia, l'efficienza, l'economicità e la celerità dell'espletamento e saranno informate a criteri di imparzialità, oggettività e trasparenza. Sulla base delle più aggiornate e razionali metodologie e tecniche di valutazione, saranno accertate non solo la preparazione culturale, teorica e soprattutto nel modo più oggettivo possibile, le effettive capacità attitudinali del candidato a ricoprire la posizione offerta in funzione degli

¹ [Reclutamento del personale - Service 24 Ambiente S.r.l. - Trasparenza](#)

obiettivi dell'azienda, per consentire un esame comparativo dei candidati condotto con i criteri di valutazione omogenei e la formazione di un giudizio di merito coerente ed imparziale.

Per garantire la stabilità e continuità occupazionale e il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire previa verifica del possesso dei requisiti indicati al precedente art. 5, la Società potrà valutare prioritariamente, e contrattualizzare prioritariamente, nell'ambito delle procedure di selezione, il personale addetto all'esecuzione di un servizio precedentemente esternalizzato o comunque affidato in appalto a ditta esterna che Service 24 Ambiente s.r.l. decidesse di assumere in proprio. Il predetto criterio di valutazione prioritaria costituisce quindi criterio di valutazione preferenziale ai fini della selezione.

Resta altresì evidente che il personale adibito ad un precedente servizio assunto in proprio da Service 24 Ambiente S.r.l. e che risulti avere già superato procedure di reclutamento e/o selezione e/o concorsuali e/o in ogni caso conformi ai principi di cui all'art. 19 del D. Lgs. n. 175/2016 e successive modificazioni e/o integrazioni, previa acquisizione di idonea documentazione e/o attestazione consegnata e/o rilasciata dal soggetto gestore uscente, potrà essere oggetto di assorbimento senza ulteriore necessità di ulteriori valutazioni purché, s'intende, afferente all'attività affidata e/o conferita.



Articolo 10 - Modalità di selezione

Quesiti, modalità di espletamento e la durata di eventuali prove, se non già precedentemente indicati, saranno tempestivamente portati a conoscenza dei candidati in modo che tutti siano assoggettati ad una valutazione comparativamente omogenea acquisita sulla base di elementi oggettivi uniformi per difficoltà ed impegno.

Per lo svolgimento delle attività di selezione, o anche solo parte di esse, la Società si può avvalere della collaborazione di soggetti terzi specializzati nella selezione del personale, individuati attraverso apposita procedura nel rispetto della normativa vigente. Tali attività dovranno essere eseguite dai soggetti terzi adottando procedure analoghe a quelle indicate nel presente Regolamento e che garantiscano quindi i principi di pubblicità, trasparenza e imparzialità.

Potranno essere affidate a società esterne specializzate l'effettuazione, anche parziale, delle fasi inerenti il processo di selezione.

In tali casi la società esterna deve garantire la pubblicità dell'avviso di ricerca e selezione secondo i canali previsti dall'articolo 7 del presente Regolamento.

La società esterna specializzata nella selezione del personale è individuata nel rispetto delle procedure per l'affidamento di servizi, selezionandola tra le Agenzie di ricerca e selezione del personale autorizzate all'esercizio di tale attività ai sensi del Decreto M.L.P.S. 23 dicembre 2003 ed iscritte nella sezione IV) dell'apposito Albo istituito presso il Ministero del lavoro e delle Politiche sociali secondo quanto previsto dal D.Lgs. 276/2003, con procedure che garantiscono un adeguato confronto concorrenziale nonché imparzialità, trasparenza e rotazione della scelta.

È fatto obbligo alla società di prendere visione del Modello Organizzativo e Gestionale ex D.Lgs. 231/2001 adottato dalla Società e di dichiarare che si atterrà ai principi comportamentali ivi previsti.

L'attività delle società specializzate deve rispettare i principi di cui al presente Regolamento.

La Società si riserva la facoltà di indicare alle società specializzate, quale esperto, un proprio dipendente per la valutazione dei requisiti di competenza professionale dei candidati e/o si riserverà in ogni caso la valutazione finale dei soggetti selezionati dalle società specializzate stesse.

Articolo 11 - Valutazione professionale

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.

Articolo 12 - Esito della selezione

Gli esiti della selezione saranno tempestivamente resi noti mediante pubblicazione nella sezione "Offerte di lavoro" del sito internet aziendale www.service24.co.it, nella sezione "società trasparente".

È facoltà dell'azienda costituire una graduatoria, dei candidati valutati idonei, cui fare riferimento in caso di mancata copertura della posizione offerta per rinuncia o causa di forza maggiore da parte dei soggetti già selezionati.

Articolo 13 - Contratto di lavoro

L'assunzione in servizio avviene con contratto individuale di lavoro subordinato, a tempo pieno o parziale, previo superamento del periodo di prova ove applicabile, secondo le forme contrattuali di impiego previste dall'ordinamento e nel rispetto della normativa contrattuale nazionale nonché, per i rapporti di lavoro subordinato dal CCNL per i dipendenti da imprese e società esercenti servizi di igiene ambientale (codice contratto CNEL K540).

L'adesione al bando da parte del candidato determina la conoscenza, da parte dello stesso, della sussistenza del patto di prova e la contezza delle condizioni di lavoro anche ai sensi del D. Lgs. n. 104/2022 e successive modificazioni e/o integrazioni.

La Società si riserva di promulgare bandi che, sin dall'origine, possano prevedere, per i candidati idonei, percorsi di avanzamento di carriera (variazioni di livello e/o categoria e/o inquadramento) a fronte della maturazione di un periodo minimo di anzianità di servizio e/o lo svolgimento di idonei percorsi di formazione e/o addestramento e/o riqualificazione che, comunque, saranno oggetto di apposita valutazione da parte di apposita commissione giudicante.

Articolo 14 - Modalità di accesso di personale con rapporto di lavoro a tempo determinato

L'assunzione con contratto di lavoro a tempo determinato avviene facendo ricorso ai curricula pervenuti almeno sei mesi prima rispetto la data della selezione, secondo le professionalità richieste e inseriti nella banca dati della Società e si realizza attraverso selezione pubblica per titoli o per prova pratica e/o prova orale/colloquio.

Al fine di garantire la continuità dell'occupazione, saranno altresì presi in considerazione i curricula pervenuti anche nei sei mesi precedenti la data della selezione, tenuto conto altresì del personale addetto all'esecuzione di un servizio precedentemente esternalizzato o comunque affidato in appalto a ditta esterna che Service 24 Ambiente s.r.l. decidesse di assumere in proprio. La Società potrà valutare prioritariamente, e contrattualizzare prioritariamente, tale personale per garantirne la continuità dell'occupazione, nonché a garanzia del possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire.

Per le assunzioni a tempo determinato è in ogni caso sempre consentito l'utilizzo di graduatorie di selezioni a tempo indeterminato effettuate nei 24 mesi precedenti, ovvero fare ricorso a selezioni pubbliche con le modalità, per quanto applicabili, previste per l'assunzione a tempo indeterminato.

La Società dà notizia sul sito societario nella sezione Società/ricerche di personale di tale facoltà indicando, ove possibile, le figure professionali di cui la Società potrebbe necessitare.

Per quanto riguarda la valutazione dei titoli si rimanda a quando applicabile per le assunzioni a tempo indeterminato.

Per le assunzioni con contratto di lavoro a tempo determinato è consentito il ricorso alla sottoscrizione di contratti con società di lavoro interinale, nei limiti e secondo le modalità stabilite dalle norme vigenti.

Nel caso di cui al presente articolo, la prestazione lavorativa potrà avvenire tramite l'istituto della somministrazione di lavoro a tempo determinato e, dunque, tramite Agenzia per il lavoro abilitata (D. Lgs. n. 276/2003 e D. Lgs. n. 81/2015).

Articolo 15 - incarichi professionali di natura autonoma - ambito di applicazione e affidamento

Gli incarichi professionali di cui al presente Capo costituiscono contratti di prestazione d'opera, ai sensi degli artt. 2222 e seguenti del Codice civile, da conferire con contratti di lavoro autonomo, incarichi professionali in regime di IVA, ovvero con contratti di natura coordinata e continuativa nel rispetto della normativa di legge.

La Società, per esigenze cui non può far fronte con personale in servizio, può conferire incarichi individuali, con contratti di lavoro autonomo, di natura occasionale o coordinata e continuativa, in presenza dei seguenti presupposti:

- a) l'oggetto della prestazione deve corrispondere alle competenze attribuite alla Società, ad obiettivi e progetti specifici e determinati e deve risultare coerente con le esigenze di funzionalità della Società stessa;
- b) la Società deve avere preliminarmente accertato l'impossibilità oggettiva di utilizzare le risorse umane disponibili al suo interno;
- c) la prestazione deve essere di natura temporanea e qualificata;
- d) devono essere preventivamente determinati durata, luogo, oggetto e compenso dell'incarico.

L'individuazione del Soggetto esterno avviene nell'ambito di una procedura comparativa ed in relazione all'oggetto della prestazione.

Gli incarichi possono essere conferiti solo a esperti specializzati nell'attività richiesta. Tale requisito è integrato dal possesso dei titoli corrispondenti in materia attinente all'ambito della prestazione oggetto di incarico, nonché dalla maturazione di una adeguata professionalità in ambito analogo a quello oggetto di affidamento. A prova del possesso dei requisiti indicati saranno valutati, tra l'altro:

- e) titolo di laurea e titoli di specializzazione o titolo richiesto in ragione della prestazione oggetto dell'incarico;
- f) iscrizione ad uno specifico albo professionale o di certificazione professionale;
- g) precedenti attività professionali (di carattere autonomo e/o dipendente);
- h) pregresso svolgimento di attività analoghe con Enti e/o società pubbliche;

Articolo 16 - Tutela della riservatezza

Coloro che presentano la propria candidatura, ai fini indicati nel presente regolamento, forniscono dati ed informazioni, anche sotto forma documentale, che rientrano nell'ambito di applicazione del Regolamento UE 679/2016 ("GDPR") e vengono acquisiti ai fini della successiva iscrizione in appositi elenchi da utilizzare per l'eventuale conferimento dell'incarico di collaborazione/consulenza, oltre che in adempimento di precisi obblighi di legge.

Le modalità di trattamento sono riferite nella "informativa per il trattamento dei dati personali" pubblicata sul sito di Service 24 Ambiente.

I dati contenuti nei Curricula e i dati relativi ai contratti di cui al presente Regolamento, per quanto applicabili, saranno oggetto di pubblicazione sul sito della Società in applicazione del D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33.

Articolo 17 - Entrata in vigore

Il presente regolamento entra in vigore, a seguito dell'approvazione da parte dell'Amministratore Unico (avvenuta in data 24/03/2025, con Determina numero 178) e alla pubblicazione sul sito web aziendale www.service24.co.it.

Sommario

REGOLAMENTO AZIENDALE PER ASSUNZIONE PERSONALE E PER AFFIDAMENTO INCARICHI PROFESSIONALI ESTERNI.. 1

Articolo 1 -	Contenuti	1
Articolo 2 -	Avviso di selezione	1
Articolo 3 -	Pari opportunità, imparzialità e non discriminazione	2
Articolo 4 -	Categorie protette.....	2
Articolo 5 -	Requisiti necessari.....	2
Articolo 6 -	Contenuto dell'offerta di assunzione.....	2
Articolo 7 -	Pubblicità dell'avviso.....	3
Articolo 8 -	Commissione esaminatrice	3
Articolo 9 -	Criteri di selezione.....	3
Articolo 10 -	Modalità di selezione	5
Articolo 11 -	Valutazione professionale.....	5
Articolo 12 -	Esito della selezione	5
Articolo 13 -	Contratto di lavoro.....	6
Articolo 14 -	Modalità di accesso di personale con rapporto di lavoro a tempo determinato.....	6
Articolo 15 -	incarichi professionali di natura autonoma - ambito di applicazione e affidamento	7
Articolo 16 -	Tutela della riservatezza.....	7
Articolo 17 -	Entrata in vigore.....	7