

**solori**  
Società Locale di Riscossione S.p.A.

Sede Legale: Largo Divisione Pasubio, 6  
37121 Verona VR



**REGOLAMENTO SULLE LINEE  
GUIDA PER IL RECLUTAMENTO E LA  
GESTIONE DEL PERSONALE**

**Determina a.u. del 28/06/2018**

## **LINEE GUIDA PER IL RECLUTAMENTO E LA GESTIONE DEL PERSONALE.**

### PREMESSA

SO.LO.RI. S.p.a. è una società a totale partecipazione pubblica, partecipata dal Comune di Verona per il 99,40% e da altri enti locali per la quota restante, è affidataria diretta di servizi di riscossione da parte degli enti soci ed è soggetta al controllo analogo delle amministrazioni partecipanti. L'art. 8 dello Statuto prevede che *"le Amministrazioni socie hanno il potere di indirizzo, direzione e supervisione dell'attività della Società ed esercitano sulla medesima un controllo analogo a quello che le Amministrazioni controllanti svolgono sui propri uffici e/o servizi interni, nelle forme previste dal presente Statuto e secondo le modalità funzionali previste dai contratti di servizio.* Si tratta, pertanto, di società qualificabile come società *in house*, secondo la definizione che di tali società dà l'art. 2, comma 1, lett. o), del testo unico in materia di società partecipate, adottato con d.lgs. n. 175 del 2016.

In materia di reclutamento del personale, l'art. 19 del citato testo unico contiene alcune disposizioni che riguardano specificamente le società a controllo pubblico e, dunque, anche le società *in house*. In base al comma 2 dell'art. 19, *"le società a controllo pubblico stabiliscono, con propri provvedimenti, criteri e modalità per il reclutamento del personale nel rispetto dei principi, anche di derivazione europea, di trasparenza, pubblicità e imparzialità e dei principi di cui all'articolo 35, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. In caso di mancata adozione dei suddetti provvedimenti, trova diretta applicazione il suddetto articolo 35, comma 3, del decreto legislativo n. 165 del 2001"*. Il comma 3 aggiunge che *"i provvedimenti di cui al comma 2 sono pubblicati sul sito istituzionale della società"*, mentre il comma 4 stabilisce che, *"salvo quanto previsto dall'articolo 2126 del codice civile, ai fini retributivi, i contratti di lavoro stipulati in assenza dei provvedimenti o delle procedure di cui al comma 2, sono nulli. Resta ferma la giurisdizione ordinaria sulla validità dei provvedimenti e delle procedure di reclutamento del personale"*.

Una previsione analoga era contenuta nell'art. 18, comma 1, del d.l. n. 112 del 2008 per le società a totale partecipazione pubblica che gestiscono servizi pubblici locali, nonché nell'art. 3 *bis*, comma 6, del d.l. n. 138 del 2011 per le società affidatane *in house*. Tali disposizioni sono state abrogate dal nuovo testo unico in materia di società partecipate, che ha, peraltro, generalizzato il vincolo all'osservanza dei principi di cui all'art. 35, comma 3, per tutte le società a controllo pubblico.

Il citato art. 35, comma 3, del d.lgs. n. 165 del 2001 stabilisce che *"le procedure di reclutamento nelle pubbliche amministrazioni 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;*

*f) e-bis) facoltà, per ciascuna amministrazione, di limitare nel bando il numero degli eventuali idonei in misura non superiore al venti per cento dei posti messi a concorso, con arrotondamento all'unità superiore, fermo restando quanto previsto dall'articolo 400, comma 15, del decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297 e dal decreto legislativo 13 aprile 2017, n. 59;*

*g) e-ter) possibilità' di richiedere, tra i requisiti previsti per specifici profili o livelli di inquadramento, il possesso del titolo di dottore di ricerca, che deve comunque essere valutato, ove pertinente, tra i titoli rilevanti ai fini del concorso*

*In ultimo l'art. 19 del d.lgs. n. 175 del 2016 prevede che le società a controllo pubblico debbano stabilire, con propri provvedimenti, criteri e modalità per il reclutamento nel rispetto dei principi di cui all'art. 35, comma 3, lasciando, pertanto, alle singole società un margine di discrezionalità circa la disciplina da adottare, fermo restando il vincolo del rispetto dei principi di cui all'art. 35, comma 3.*

*Solo in caso di mancata adozione dei provvedimenti da parte della società è previsto che trovi diretta applicazione l'art. 35, comma 3.*

Tutto ciò premesso SO.LO.RI. S.p.A. applica le seguenti Linee guida per il reclutamento e la gestione del personale

Il Presente regolamento si articola come segue:

- Fase della rilevazione della necessità di ampliamento .
- Pubblicazione della richiesta di personale
- Procedimento della valutazione dei candidati
- Verbalizzazione e definizione del procedimento
- Pubblicità

#### **Fase della rilevazione della necessità di ampliamento .**

Ogni richiesta in ordine alla necessità di ampliamento dell'organico, viene di norma sottoposta all'Amministratore Unico da parte del Direttore Generale.

Spetta comunque all'amministratore unico l'esame e la approvazione della necessità di ampliamento

Tale richiesta dovrà essere rassegnata su apposita scheda sulla quale saranno indicati :

- il settore di utilizzo della nuova risorsa
- il titolo di studio richiesto
- le attitudini e le esperienze necessarie
- le mansioni richieste

#### **Pubblicazione della richiesta di personale**

Dopo la necessaria approvazione da parte dell'amministratore unico, la società provvederà alla pubblicazione della richiesta attraverso il sito web della società come prevede la legge . Tale pubblicazione dovrà essere adeguata e tale da garantire l'imparzialità del processo di reclutamento. L'avviso di ricerca dovrà avere un termine non inferiore a 20 giorni per consentire il ricevimento delle richieste da parte dei candidati.

#### **Procedimento della valutazione dei candidati**

La decisione sulle candidature sarà effettuata da apposita commissione nominata dall'Amministratore unico. Essa dovrà essere composta da un numero dispari di componenti e deciderà a maggioranza di essi. Tale commissione dovrà essere formata , anche secondo le eventuali indicazioni dei comuni soci, che potranno designare uno o più commissari, in ogni caso garantendo la massima trasparenza dell'operato della commissione in ordine alla valutazione.

In tema di commissione si riportano ai principi desumibili dall'art.35 comma 3 lett. e) del D.lgs.165 del 2001 che prevedono che le commissione per la selezione del personale siano composte "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"

Nel caso in cui i candidati risultino essere in numero tale da non consentire le attività di valutazione in modo adeguato da parte della Commissione, l'Amministratore potrà affidare una attività di preselezione a soggetto reclutatore esterno, qualificato nei processi di selezione del personale in applicazione dei migliori standard generalmente riconosciuti nel settore una fase di prevalutazione delle candidature , al fine di escludere i soggetti privi dei requisiti formali.

La commissione svolgerà la valutazione sulla base della migliore rispondenza del candidato ai criteri richiesti dalla società, assicurando il rispetto della pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici.

#### **Verbalizzazione e definizione del procedimento**

Le caratteristiche dei soggetti selezionati dovranno essere riportate su una apposita griglia di valutazione contenente per lo meno gli elementi e parametri i, di cui al fac-simile allegato, da compilarsi a cura della commissione interna.

Di tutti gli step di valutazione dovrà essere redatto apposito verbale di cui si allega fac-simile controfirmato da tutti i componenti della commissione, che sarà conservato assieme tutta la documentazione inerente il personale.

### **Pubblicità**

Il presente regolamento è pubblicato sul sito istituzionale della società.

\*\*\*

### ***Fac-simile Schede riepilogative***

#### **Reclutamento personale – censimento della richiesta**

RECLUTAMENTO PERSONALE SO.LO.RI.	DETERMINA A.U. DEL
Settore di utilizzo	
Titolo di studio richiesto	
Requisiti richiesti : Esperienze Attività professionali svolte	
Mansioni da espletare	


\*\*\*

**Reclutamento personale - Verbalizzazione e definizione del procedimento**

Candidato	
-----------	--

C.F.	
Data nascita	
Luogo nascita	
Residenza	

Elementi di valutazioni	Descrizione
Esame del curriculum vitae	
Valutazioni delle esperienze lavorative	
Valutazione di Attitudini/ Potenziale	
Ulteriori caratteristiche del candidato	


Giudizio Sintetico

La Commissione

---