

## AGESP Servizi S.R.L.

### REGOLAMENTO INTERNO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

Con delibere del Consiglio di Amministrazione del 15 Dicembre 2008, del 16 Gennaio 2009 e del 23 Novembre 2010, nel rispetto dei principi di imparzialità trasparenza e pubblicità, in attuazione delle disposizioni di cui all'articolo 18, comma 1 ed all'articolo 23-bis, comma 10, lettera a) della legge 6 agosto 2008, n. 133, rubricata sotto «*Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, recante disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria*», e del successivo regolamento in attuazione dell'art.23-bis di cui al d.P.R. 7 settembre 2010, n.168 che, all'art. 7, con riferimento alla provvista di personale da parte delle società a partecipazione pubblica che gestiscono servizi pubblici locali ha imposto l'adozione “ *con propri provvedimenti, criteri e modalità per il reclutamento di personale e per il conferimento degli incarichi nel rispetto dei principi di cui al comma 3 dell'articolo 35 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165. Il presente articolo non si applica alle società quotate in mercati regolamentati*”. AGESP Servizi S.r.l. (di seguito, “**AGESP Servizi** ” ovvero “**Società**” – già AGESP Holding S.p.A.) ha adottato il seguente regolamento interno per il reclutamento di personale da inquadrare nell'ambito di un rapporto di lavoro subordinato o parasubordinato con la Società.

#### **Articolo 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 a progetto.
- 2.** Il presente regolamento non si applica alla selezione di soggetti da inserire in Società con progetti di tirocinio formativo, in quanto la tipologia dell'accordo, la durata limitata, le modalità di svolgimento, la finalità esclusivamente formativa, mal si accordano con una tipologia di selezione tramite bando pubblico; la procedura selettiva per essere efficace richiede l'intervento e la collaborazione di enti formativi quali istituti superiori, università o l'ausilio di Centri per l'Impiego qualora in diretto contatto con gli enti formatori di cui sopra.
- 3.** Le previsioni contenute nel presente regolamento non trovano applicazione in relazione al personale che verrà di tempo in tempo eventualmente trasferito dal Comune di Busto

Arsizio all'interno della Società a fronte del conferimento, da parte del primo e nei confronti di AGESP Servizi, del compito di svolgere le attività ed i servizi in precedenza rese ed erogati dal Comune di Busto Arsizio. In tali ipotesi il trasferimento di dipendenti verrà operato in via diretta ai sensi e per gli effetti dell'articolo 31 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante «*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*», nonché dell'articolo 3, comma 30 della legge 24 dicembre 2007, n. 244, rubricata sotto «*Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2008)*».

4. Il presente regolamento non trova altresì applicazione in relazione al personale operante alle dipendenze di AGESP S.p.A. ovvero di AGESP Energia S.r.l. al momento dell'entrata in vigore del medesimo regolamento, e che dovesse essere assunto da AGESP Servizi al fine di eseguire le prestazioni oggetto di affidamento e/o di incarico da parte del Comune di Busto Arsizio.

5. Con riferimento al reclutamento del personale appartenente all'area dirigenziale e/o dei quadri con funzioni direttive, attesa la natura necessariamente fiduciaria del rapporto che dovrà essere instaurato fra AGESP Servizi e la figura dirigenziale e/o di quadro con funzioni direttive di volta in volta occorrente a soddisfare alle 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 di AGESP Servizi, dei criteri selettivi che verranno in concreto utilizzati ai fini della scelta di cui trattasi.

## **Articolo 2**

1. Il reclutamento del personale è limitato al numero di posizioni che si renderanno disponibili nel rispetto del piano di sviluppo aziendale di AGESP Servizi, per come determinato alla luce degli indirizzi forniti dal Comune di Busto Arsizio, e che saranno indicate mediante avviso affisso nei locali della sede della Società e che verranno pubblicate sul portale *internet* [www.agespservizi.it](http://www.agespservizi.it), nella sezione dedicata «*OFFERTE DI LAVORO*», costantemente aggiornata.

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

3. Modifiche ed integrazioni relative alle selezioni saranno rese note con le stesse modalità previste per la pubblicità dell'offerta.

### **Articolo 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 uomini e donne ai sensi del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante «*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246*» e della disciplina prevista in materia di utilizzo e trattamento dei dati personali ai sensi del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, rubricato sotto «*Codice in materia di protezione dei dati personali*».

### **Articolo 4**

1. L'assunzione obbligatoria delle categorie protette avviene 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**

1. Potranno accedere alle selezioni disciplinate dal presente regolamento 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 espressamente specificati al momento dell'offerta.

## **Articolo 6**

1. L'offerta di impiego 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 od 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 danno eventualmente luogo a precedenza o a preferenza o che costituiscono condizione essenziale per l'assunzione, ove richiesti;
- 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;
- g)** i motivi che comportano l'esclusione dalla selezione.

2. Per ogni singola selezione saranno valutati ed ammessi al colloquio unicamente i candidati in possesso dei titoli indicati e richiesti nelle singole offerte di impiego pubblicizzate dalla Società.

## **Articolo 7**

1. La valutazione e la selezione dei candidati potrà essere operata da personale interno di AGESP Servizi ovvero affidata di volta in volta ad agenzie esaminatrici esterne specializzate nelle attività di reclutamento o, in alternativa, a consulenti e professionisti esterni: i nominativi degli esaminatori saranno individuati e pubblicati nella sezione «OFFERTE DI LAVORO» del portale aziendale [www.agespservizi.it](http://www.agespservizi.it).

2. La Società si riserva la facoltà di nominare, in qualità di esperti, soggetti esterni alla Società o personale dipendente di AGESP Servizi, qualora si rendesse necessaria o comunque opportuna una specifica valutazione dei requisiti di competenza professionale per la copertura di posti ad elevata specializzazione.

3. Nelle ipotesi di cui al precedente comma 2, AGESP Servizi, conformemente a quanto stabilito dall'articolo 35 («Reclutamento del personale»), comma 2 del decreto legislativo

30 marzo 2001, n. 165, recante «*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*», farà in modo che le commissioni di valutazione dei candidati siano esclusivamente composte da esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti tra funzionari della Società, ovvero tra docenti e soggetti estranei a AGESP Servizi, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.

### **Articolo 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.
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 di AGESP Servizi, per consentire un esame comparativo dei candidati condotto con criteri di valutazione omogenei e la formazione di un giudizio di merito coerente ed imparziale.
3. La selezione del personale verrà operata mediante attribuzione di un punteggio (espresso in centesimi) assegnato in base ai titoli di cui è in possesso ciascun candidato nonché ad esito dell'eventuale colloquio svolto dal candidato stesso.
4. In relazione a ciascuna procedura di selezione, la Società determinerà preventivamente il punteggio massimo attribuibile ai titoli richiesti e quello riferibile al colloquio svolto. Verranno convocati a sostenere il colloquio unicamente i candidati risultati in possesso delle condizioni richieste dall'offerta di lavoro che abbiano conseguito il punteggio "base" stabilito di volta in volta in relazione a ciascuna procedura di selezione sulla base del punteggio attribuibile ai titoli richiesti.

### **Articolo 9**

1. I quesiti, le modalità di espletamento di eventuali prove e loro durata, se non già precedentemente indicati, saranno tempestivamente portati 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.

### **Articolo 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 da AGESP Servizi .

### **Articolo 11**

1. Gli esiti della selezione saranno tempestivamente resi noti mediante pubblicazione nella sezione «OFFERTE DI LAVORO» del sito *internet* [www.agespservizi.it](http://www.agespservizi.it). e verranno affissi nei locali della sede della Società.

2. AGESP Servizi 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 selezionati.

3. In caso di rinuncia o di mancata presa in servizio del candidato selezionato dalla Società, verrà reclutato il candidato successivo utilmente collocato in graduatoria.

### **Articolo 12**

1. L'assunzione in servizio avviene con contratto individuale a progetto o contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o determinato secondo le forme contrattuali di impiego previste dall'ordinamento e nel rispetto della normativa contrattuale nazionale.

2. Ove previsto, il collocamento in organico del personale selezionato è preceduto da un periodo di prova della durata indicata dalla normativa contrattuale nazionale.

3. Il contratto individuale di lavoro specificherà la data iniziale (e finale, ove prevista) del rapporto di lavoro, la durata dell'eventuale periodo di prova, la categoria, l'area ed il livello retributivo nonché l'orario di lavoro del dipendente.

### **Articolo 13**

1. Il presente regolamento entra in vigore il giorno successivo alla data di pubblicazione dello stesso sul portale *internet* [www.agespservizi.it](http://www.agespservizi.it).

2. Eventuali modifiche ed integrazioni al presente regolamento verranno pubblicizzate dalla Società mediante pubblicazione sul portale di cui al precedente comma 1.

Busto Arsizio: 23 Novembre 2010