

**Vicenza Turismo e Cultura - Società Consortile a Responsabilità
Limitata**

REGOLAMENTO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

art. 19, comma 2, d.lgs. 175/2016

1. Oggetto
2. Principi e inquadramento
3. Avvio della selezione
4. Rapporto con il piano occupazionale
5. Requisiti
6. Avviso di selezione
7. Pubblicità
8. Domande e ammissione
9. Commissione
10. Svolgimento della selezione
11. Graduatoria e assunzione
12. Assunzioni a termine per esigenze urgenti
13. Disposizioni finali

1. Oggetto

- 1.1. Il presente regolamento stabilisce criteri e modalità per il reclutamento del personale di Vicenza Turismo e Cultura Società consortile a responsabilità limitata (di seguito, la Società), ai sensi dell'art. 19, comma 2, del d.lgs. 175/2016.
- 1.2. Si applica alle assunzioni con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e a tempo determinato. Non si applica alla somministrazione di lavoro, ai tirocini e agli avviamenti disciplinati dalla legge 68/1999 e alla nomina del Direttore di cui all'art. 21 dello statuto, che seguono la disciplina propria.

2. Principi e inquadramento

- 2.1. Le assunzioni avvengono previa selezione conforme ai principi di trasparenza, pubblicità e imparzialità e ai principi dell'art. 35, comma 3, del d.lgs. 165/2001, in particolare: adeguata pubblicità della selezione; meccanismi oggettivi e trasparenti di valutazione; pari opportunità / parità di genere; commissioni composte da soggetti di provata

competenza, che non ricoprono cariche politiche e non siano rappresentanti sindacali. Restano fermi i principi di legalità, buon andamento, imparzialità, economicità, efficienza, motivazione, efficacia e trasparenza richiamati dall'art. 2.3 dello statuto.

3. Avvio della selezione

- 3.1. La selezione è indetta con determinazione dell'Amministratore Unico, che individua: il profilo e le mansioni; il numero di posti; la tipologia e la durata del contratto; il CCNL applicato e il livello di inquadramento; i requisiti di partecipazione; le prove e i criteri di valutazione.
- 3.2. La determinazione dà atto della copertura economica, della coerenza con il piano occupazionale sottoposto al preventivo parere del Comitato per il controllo analogo congiunto ai sensi dell'art. 12.9 dello statuto, nonché con gli indirizzi impartiti dai soci ai sensi dell'art. 19, comma 5, del d.lgs. 175/2016.

4. Rapporto con il piano occupazionale

- 4.1. Il presente regolamento disciplina le sole modalità di selezione e non costituisce atto di programmazione occupazionale.
- 4.2. La singola assunzione non modifica né costituisce il piano occupazionale. Qualora la singola assunzione, per sua specifica natura, non vi sia riconducibile al piano o ne comporti il superamento, l'Amministratore Unico ne dà preventiva comunicazione al Comitato per il controllo analogo congiunto, trasmettendo il conseguente aggiornamento del piano.

5. Requisiti

- 5.1. Sono requisiti generali: maggiore età; cittadinanza italiana o di altro Stato secondo la normativa vigente; idoneità fisica alla mansione; godimento dei diritti civili e politici; assenza di condanne penali che impediscano la costituzione del rapporto di lavoro.
- 5.2. I requisiti specifici sono indicati nell'avviso e devono essere posseduti alla data di scadenza del termine per la presentazione delle domande.

6. Avviso di selezione

- 6.1. L'avviso indica: profilo e mansioni; numero di posti; tipologia e durata del contratto; CCNL, livello e trattamento economico; sede di lavoro; requisiti; termine e modalità di presentazione della domanda; prove e criteri di valutazione con i relativi punteggi; modalità di convocazione dei candidati; validità e utilizzo della graduatoria; informativa sul trattamento dei dati personali; facoltà della Società di prorogare, modificare o revocare la procedura in autotutela; ulteriori requisiti specifici soggettivi o oggettivi per la candidatura.

7. Pubblicità

- 7.1. Il presente regolamento è pubblicato sul sito della Società ai sensi dell'art. 19, comma 3, del d.lgs. 175/2016 nei termini previsti dalla normativa vigente.

8. Domande e ammissione

- 8.1. Le domande sono presentate secondo le modalità indicate nell'avviso. Sono escluse quelle prive dei requisiti o presentate oltre il termine.
- 8.2. Le irregolarità meramente formali possono essere sanate entro il termine assegnato dalla Società.

9. Commissione

- 9.1. Dopo la scadenza del termine per la presentazione delle domande, l'Amministratore Unico nomina una commissione di tre componenti, scelti fra soggetti di provata competenza rispetto al profilo da coprire, anche esterni alla Società.
- 9.2. I componenti sottoscrivono, prima dell'insediamento, una dichiarazione di assenza di cause di incompatibilità, di conflitti di interesse e di rapporti di parentela o affinità entro il quarto grado con i candidati.
- 9.3. La commissione opera collegialmente e redige verbale di ogni seduta.

10. Svolgimento della selezione

- 10.1. La selezione si svolge mediante valutazione dei titoli e colloquio; l'avviso può prevedere anche prove scritte o pratiche e, in caso di numero elevato di domande, una preselezione.
- 10.2. I criteri di valutazione e i punteggi sono stabiliti nell'avviso o, in via di dettaglio, dalla commissione prima dell'apertura delle domande di partecipazione.
- 10.3. L'avviso indica il punteggio minimo per il conseguimento dell'idoneità.

11. Graduatoria e assunzione

- 11.1. La graduatoria è approvata con determinazione dell'Amministratore Unico e pubblicata sul sito della Società.
- 11.2. La graduatoria resta valida 12 mesi dalla data di approvazione, salvo l'avviso non preveda diversamente, e può essere utilizzata per la copertura di posti del medesimo profilo.
- 11.3. L'assunzione è subordinata alla verifica dei requisiti dichiarati e all'accertamento dell'idoneità alla mansione.
- 11.4. L'approvazione della graduatoria non obbliga la Società a procedere all'assunzione.

12. Assunzioni a termine per esigenze urgenti

- 12.1. Per assunzioni a tempo determinato di durata non superiore a 6 mesi, necessarie per la sostituzione di personale assente; per esigenze non programmabili; per specifici eventi e/o manifestazioni limitate nel tempo; la selezione può svolgersi con avviso pubblicato per almeno 7 giorni e valutazione comparativa dei curricula e colloquio, condotta dall'Amministratore Unico o da un valutatore da lui incaricato.
- 12.2. Restano fermi i principi dell'art. 2.

13. Disposizioni finali

- 13.1. I dati dei candidati sono trattati ai soli fini della selezione, secondo il Regolamento (UE) 2016/679.
- 13.2. Il presente regolamento è approvato con determinazione

dell'Amministratore Unico, nell'esercizio dei poteri di gestione riconosciuti dall'art. 16.16 dello statuto, ed entra in vigore dalla data di pubblicazione sul sito della Società.

- 13.3. Non si applica alle procedure già avviate alla data di entrata in vigore.
- 13.4. Per quanto non previsto si rinvia alla normativa vigente e al CCNL applicato.



giulio
vallortigara
valmarana
22.09.2026
16:21:09
GMT+02:00