

# **Regolamento del personale Viveracqua S.c.a.r.l. (di seguito "Viveracqua", "Azienda" o "Società").**

**Conforme alla Norma UNI/PdR 125:2022**

## Indice

|           |                                                                               |          |
|-----------|-------------------------------------------------------------------------------|----------|
| <b>1</b>  | <b>Introduzione</b>                                                           | <b>3</b> |
| <b>2</b>  | <b>Principi di indirizzo</b>                                                  | <b>3</b> |
| <b>3</b>  | <b>Pianificazione dei fabbisogni in materia di personale</b>                  | <b>3</b> |
| <b>4</b>  | <b>Procedure di selezione</b>                                                 | <b>3</b> |
| <b>5</b>  | <b>Ricerca tra il personale delle aziende consorziate</b>                     | <b>4</b> |
| <b>6</b>  | <b>Reclutamento dall'esterno - risultanze</b>                                 | <b>4</b> |
| <b>7</b>  | <b>Mobilità del personale tra società consorziate e Viveracqua S.c.a.r.l.</b> | <b>4</b> |
| <b>8</b>  | <b>Somministrazione di manodopera</b>                                         | <b>5</b> |
| <b>9</b>  | <b>Stage e tirocini formativi</b>                                             | <b>5</b> |
| <b>10</b> | <b>Lavoratori disabili</b>                                                    | <b>5</b> |
| <b>11</b> | <b>Requisiti per l'accesso dall'esterno</b>                                   | <b>5</b> |
| <b>12</b> | <b>Pubblicità della selezione</b>                                             | <b>5</b> |
| <b>13</b> | <b>Commissione per la selezione</b>                                           | <b>6</b> |
| <b>14</b> | <b>Prove della selezione</b>                                                  | <b>6</b> |
| <b>15</b> | <b>Orario, flessibilità e trasferte - misure</b>                              | <b>7</b> |
| <b>16</b> | <b>Sviluppo del personale</b>                                                 | <b>7</b> |
| <b>17</b> | <b>Provvedimenti disciplinari</b>                                             | <b>7</b> |
| <b>18</b> | <b>Commissioni di gara</b>                                                    | <b>7</b> |
| <b>19</b> | <b>Accesso ai documenti</b>                                                   | <b>8</b> |
| <b>20</b> | <b>Norme finali e di rinvio</b>                                               | <b>8</b> |
| <b>21</b> | <b>Entrata in vigore</b>                                                      | <b>8</b> |

---

### Preparazione

Gruppo di lavoro RU  
Coordinato da  
Chiara Bellon  
(FIRMATO)

### Verifica

Comitato Guida

### approvazione

Cda  
data recepimento  
11.09.2025

---

**Modifiche:** aggiornamento dell'art. 1 'Introduzione'; inserimento dell'art. 2 'Principi di indirizzo'; modifica del titolo dell'art. 4 'Procedura di selezione'; inserimento dell'art. 16 'Sviluppo del personale'; inserimento dell'art. 17 'Provvedimenti disciplinari'."

## 1 Introduzione

Il presente Regolamento disciplina i criteri e le modalità per il reclutamento di personale, norma la mobilità interaziendale, disciplina i distacchi tra società consorziate, norma la composizione delle commissioni delle gare, gli aspetti relativi all'orario di lavoro e delle trasferte, lo sviluppo del personale e gli aspetti disciplinari.

È conforme a quanto previsto dalla norma UNI PdR/125:2022 relativa alla parità di genere e dà attuazione alle Politiche di valorizzazione delle differenze.

Inoltre, qualsiasi riferimento contenuto nella presente procedura ad un determinato genere (maschile o femminile) includerà, di norma, tutti i generi: parimenti, il significato attribuito ad un termine espresso al singolare si intenderà riferito allo stesso termine anche ove espresso al plurale.

## 2 Principi di indirizzo

Viveracqua, durante il processo di selezione, gestione e sviluppo delle risorse umane, agisce nel rispetto di:

- **Principio di pari opportunità.** Viveracqua si impegna a rimuovere eventuali ostacoli discriminatori nei confronti di ciascun individuo sorti per ragioni connesse al genere, religione, origine etnica, disabilità, età, orientamento sessuale o politico, in coerenza anche con quanto stabilito nelle Linee Guida per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni e delle molestie nei luoghi di lavoro;
- **Principio di inclusione e valorizzazione delle diversità.** Viveracqua considera tali principi quali leve competitive per assicurare il rispetto tra individui, la valorizzazione delle competenze e l'efficacia dei nuovi inserimenti in azienda, definendo modalità di selezione adeguate, anche al fine di valorizzare le risorse esistenti ed attrarne di nuove, come sancito dalle Politiche di valorizzazione delle differenze;
- **Principio della trasparenza retributiva.** Viveracqua assicura il rispetto della parità retributiva, come da Direttiva del 24 aprile 2023 e si impegna ad eventualmente colmare il divario retributivo di genere.

## 3 Pianificazione dei fabbisogni in materia di personale

- Annualmente, in sede di valutazione del budget del personale, e comunque ogni qualvolta si renda necessaria una riorganizzazione dei servizi della società consortile, viene effettuata una valutazione dell'organico effettivo valutandone l'adeguatezza quantitativa e qualitativa rispetto ai compiti da svolgere e alle posizioni organizzative da ricoprire.
- L'eventuale richiesta di personale viene sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione della Società.
- La copertura di eventuali posizioni vacanti potrà essere effettuata tramite ricerche interne e/o tramite reclutamento dall'esterno; la scelta della modalità di reclutamento dipende dalla posizione da ricoprire, fatti salvi i principi di cui all'art. 35) comma 3) del d.lgs. 165/2001.

## 4 Procedure di selezione

Le procedure di reclutamento, sia interna che esterna, si conformano ai seguenti principi:

- **Pubblicità.** Le selezioni saranno effettuate attraverso la pubblicazione del relativo avviso nel sito internet di Viveracqua per le selezioni dall'esterno, anche presso i siti web delle Aziende consorziate; per le ricerche interne pubblicazione/divulgazione dell'avviso come da modalità stabilite da ciascuna società consortile;

- **Trasparenza.** Viveracqua adotta meccanismi trasparenti e idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in ordine alla posizione da ricoprire;
- **Imparzialità.** Le procedure di selezione devono essere articolate mediante una procedura equa, neutrale e rappresentativa sulla base del criterio delle competenze.
- **Pari opportunità.**

## 5 Ricerca tra il personale delle aziende consorziate

Le ricerche eventualmente svolte internamente tra il personale delle aziende consorziate perseguono essenzialmente i seguenti obiettivi:

- valorizzare le competenze e l'esperienza del personale;
- assicurare occasioni di mobilità;

I dipendenti interessati dovranno presentare apposita domanda secondo le modalità di volta in volta specificate dall'avviso di ricerca/*job posting*.

## 6 Reclutamento dall'esterno – risultanze

- L'accesso ai singoli profili professionali sia per posizioni a tempo indeterminato che a tempo determinato avviene per il tramite di avviso di selezione pubblicato sul sito internet aziendale di Viveracqua e delle società consorziate.
- **Avviso di selezione:** pubblicazione di apposito avviso di selezione che dovrà prevedere l'individuazione della/e posizione/i da ricoprire, i requisiti previsti per la copertura della posizione, eventuali requisiti preferenziali, termini e modalità di presentazione delle domande; le prove di verifica (colloqui, prove pratiche ecc.), il Ccnl applicato. L'avviso di selezione può anche essere finalizzato alla formazione di un elenco di personale idoneo alla posizione da cui attingere secondo necessità. La definizione delle risultanze positive è anche finalizzata eventualmente alla copertura di esigenze organizzative delle aziende consorziate appartenenti a Viveracqua. Le risultanze hanno validità di tre anni e saranno destinate anche alla copertura di posizioni diverse che prevedono competenze analoghe o similari. In questi casi, verificata comunque la sussistenza dei titoli per le posizioni diverse, si redigerà apposito verbale con un altro e nuovo elenco delle persone ritenute idonee alla posizione ricercata, comprensivo delle motivazioni che giustificano l'inserimento in tali eventuali diverse posizioni. L'esigenza di utilizzare le risultanze di personale ammesso ad una selezione per posizioni diverse che comprendono competenze analoghe o similari risponde a criteri di economicità, trasparenza e rapidità dell'attività di selezione e può non essere prevedibile ex ante. In ogni caso le risultanze non potranno avere validità superiore a tre anni, salvo eccezionali proroghe da adottarsi in virtù del principio di economicità dell'azione amministrativa allorché, trascorsi i tre anni di validità, le risultanze non fossero ancora esaurite. Dell'eventuale proroga verrà data comunicazione ai candidati attraverso apposita informativa pubblicata sul sito internet di Viveracqua. Le risultanze poi saranno pubblicate – per la loro relativa durata – sul sito internet di Viveracqua. Non sarà possibile pubblicare in forma anonima i nominativi, a meno che il candidato, espressamente e per iscritto, non faccia richiesta che la pubblicazione si limiti alle sole iniziali del nome e cognome.

Viveracqua, potrà espletare tutte le fasi della selezione direttamente oppure affidare in tutto o in parte il procedimento di selezione ad una impresa di consulenza esterna di comprovata esperienza in materia di reclutamento che potrà avvalersi in aggiunta anche dei propri archivi. Se, per giustificate esigenze organizzative, Viveracqua dovesse affidare il procedimento selettivo ad impresa esterna, l'affidataria dovrà garantire lo svolgimento delle procedure di selezione con imparzialità e trasparenza.

## 7 Mobilità del personale tra società consorziate e

## Viveracqua S.c.a.r.l.

**Al fine di perseguire gli scopi della società consortile, tenendo conto delle professionalità necessarie, Viveracqua e le società consorziate utilizzano le norme previste dall'ordinamento giuridico in materia di mobilità tra aziende, in particolare ricorrendo, ove necessario, al distacco o alla cessione di contratto (art. 1406 C.C.).**

**L'inserimento di personale con le citate modalità dovrà essere motivato da apposito provvedimento che dia evidenza:**

- **della posizione da ricoprire e delle relative mansioni da svolgere;**
- **delle motivazioni per cui si ritiene di non ricorrere a selezione esterna;**
- **delle valutazioni in base alle quali viene effettuata l'individuazione del soggetto da distaccare**
  - **(profilo professionale, particolari competenze possedute).**

**Il Consiglio di Amministrazione potrà dare pubblicità dell'esigenza da coprire sia attraverso comunicazioni alle aziende consorziate sia aprendo un avviso di manifestazione di interesse rivolto ai dipendenti. Resta in**

**ogni caso inteso che la mobilità temporanea o definitiva tra le aziende consorziate e Viveracqua è soggetta all'accordo delle rispettive società.**

**Al fine di razionalizzare le procedure di reclutamento di Viveracqua, sarà possibile, inoltre, attingere dalle risultanze/elencchi delle selezioni effettuate dalle società consorziate, tenute nel rispetto dei requisiti di trasparenza, pubblicità e imparzialità riportati al capitolo 3 del presente Regolamento.**

## 8 Somministrazione di manodopera

**Viveracqua, per il reclutamento di personale per esigenze temporanee o per sostituzioni di personale aventediritto alla conservazione del posto o in altri casi previsti dalla legge, potrà avvalersi anche di società di somministrazione di manodopera.**

## 9 Stage e tirocini formativi

**Viveracqua possono stipulare convenzioni con istituti scolastici e/o con università e/o con enti formativi accreditati a conclusione o a corredo di percorsi formativi e/o con gli uffici M.O. competenti per territorio, stage o tirocini formativi ovvero procedendo con specifici avvisi pubblicati sul sito internet del Viveracqua. L'indennità riconosciuta, se prevista, è quella indicata dalla normativa regionale vigente in materia.**

## 10 Lavoratori disabili

**Viveracqua rispetta gli obblighi di legge in materia di assunzioni di lavoratori disabili. Ai fini del rispetto della quota di riserva di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, art. 3, la società assume i lavoratori disabili nel rispetto di quanto stabilito al capitolo 8 del presente *Regolamento*.**

**L'inserimento di lavoratori disabili/svantaggiati potrà avvenire anche attraverso i Servizi di Integrazione Lavorativa (SIL) competenti per territorio.**

## 11 Requisiti per l'accesso dall'esterno

**Ogni avviso di selezione riporterà i requisiti di accesso che i candidati devono possedere.**

## 12 Pubblicità della selezione

L'avviso resterà pubblicato per un periodo non inferiore a 15 giorni di calendario (eventualmente prorogabile) sul sito internet di Viveracqua al link allo scopo predisposto e anche presso i siti web delle aziende consorziate. Parteciperanno di diritto alla selezione coloro i quali, in possesso dei requisiti richiesti dall'avviso di selezione, abbiano inviato la propria domanda di ammissione nei termini e con le modalità previste dall'avviso. Eventuali altre forme di pubblicità possono essere di volta in volta individuate da Viveracqua.

## 13 Commissione per la selezione

- Il soggetto competente ad approvare l'avvio dell'iter di selezione e dell'assunzione provvederà anche alla nomina di una commissione di selezione. La commissione sarà composta da esperti di comprovata esperienza e professionalità nella ricerca e selezione del personale, da soggetti con specifica competenza nella posizione da coprire, competenze adeguate nelle materie su cui si svolgono le prove selettive, anche individuati tra, docenti, esperti esterni ovvero dipendenti delle Aziende consorziate. In quest'ultimo caso (partecipazione di personale dipendente), tale attività verrà svolta senza la corresponsione di alcun compenso al membro della commissione.
- Della commissione non possono far parte coloro i quali ricoprono cariche politiche o che siano rappresentanti di partito, sindacali o designati dalle Confederazioni e Organizzazioni sindacali in genere o associazioni professionali. Non possono far parte della Commissione i componenti aventi un rapporto di parentela o affinità entro il quarto grado con i singoli candidati. All'atto dell'insediamento della Commissione, conosciuti i nominativi dei partecipanti alla selezione, i membri dovranno sottoscrivere una dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà, ai sensi degli artt. 46 e 47 del dpr 445/2000, attestante l'assenza di cause di incompatibilità e/o di conflitto di interessi con l'incarico ricevuto così come previsto dalle disposizioni normative e/o regolamentari vigenti. Nel caso venissero accertate cause di incompatibilità in capo a un membro della Commissione, lo stesso verrà revocato. Le funzioni di segretario sono svolte da un/una dipendente di Viveracqua o delle aziende consorziate avente i requisiti di esperienza e professionalità idonei. Il segretario predispone la documentazione necessaria ai fini del corretto espletamento delle procedure selettive. Scaduti i termini per l'accettazione delle domande di ammissione alla selezione, la Commissione esaminerà le domande di ammissione pervenute e determinerà le candidature ammissibili e quelle non ammissibili per la mancanza dei requisiti previsti dall'avviso di selezione, o in merito alla mancata documentazione richiesta ovvero perché pervenute oltre i limiti temporali indicati. Al termine di ogni procedura selettiva il Segretario redige una relazione contenente il numero delle domande di ammissione pervenute, il numero dei candidati selezionati, le risultanze positive delle prove selettive e l'eventuale elenco/graduatoria. La relazione deve essere sottoscritta dal Segretario e da tutti i componenti della Commissione.
- Le risultanze della selezione (elenco/graduatoria dei candidati idonei) verranno pubblicate sul sito
- istituzionale di Viveracqua - all'apposito link - per il periodo corrispondente alla validità delle risultanze.
- Tutte le risultanze positive derivanti dalle procedure di selezione e soggette alla pubblicazione ai sensi del presente *Regolamento* riporteranno il nome e cognome del candidato. Se di interesse, il candidato potrà richiedere - espressamente e per iscritto - che siano pubblicate solo le lettere iniziali del nome e cognome.

## 14 Prove della selezione

Le prove di selezione possono essere di diverso tipo a seconda della posizione professionale da ricercare e precisamente: colloqui individuali tecnici e/o motivazionali, test psico-attitudinali, prove

pratiche, colloqui di gruppo. Per alcune posizioni specifiche sarà possibile anche avvalersi di tecniche di valutazione del potenziale quali l'*assessment*.

## 15 Orario, flessibilità e trasferte - misure

L'orario di lavoro del/la singolo/a lavoratore/lavoratrice è indicato nel rispetto del D.lgs. n. 104/2022 all'interno del contratto individuale con una distribuzione oraria definita con apposite indicazioni operative anche per quanto riguarda la flessibilità in entrata e in uscita. Il/la dipendente che, per necessità organizzative e/o formative, svolge attività lavorativa all'interno della sede lavorativa di altra Azienda,

facente parte della Società Consortile, adotta orario di lavoro compatibile con la distribuzione oraria dell'azienda ospitante.

Il lavoratore/la lavoratrice di Viveracqua potrà svolgere l'attività lavorativa dalla propria residenza in modalità Smart Working. Sarà inoltre possibile per ogni persona di Viveracqua prestare l'attività assegnata presso la sede lavorativa più vicina, incluse le sedi delle società consorziate previa verifica di disponibilità anche in termini di spazi.

Qualora venga utilizzato il veicolo personale per gli spostamenti, al di fuori della propria sede lavorativa assegnata, il rimborso chilometrico verrà calcolato con tariffa standard applicata in Viveracqua.

Viveracqua adotta misure dedicate alla tutela della maternità/paternità e servizi a favore della conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa: il lavoratore/la lavoratrice Viveracqua potrà usufruire di servizi dedicati alla gestione del tempo, per conciliare la vita professionale con quella privata ma anche per affrontare situazioni particolari come il rientro dalla maternità/paternità (ad esempio smart working e part time su richiesta temporanea e reversibile). I requisiti di accesso e le modalità di utilizzo dei servizi citati sono specificati in appositi regolamenti interni.

## 16 Sviluppo del personale

### 16.1 Sviluppo professionale e riconoscimenti economici

In Viveracqua lo sviluppo e la crescita professionale delle persone si fonda su competenze, merito e risultati, anche valorizzando al meglio le differenze di ogni persona, secondo le capacità e potenzialità individuali. È importante evidenziare che la concessione di strumenti di flessibilità (ad esempio part time e smart working) non ostacola l'eventuale crescita professionale e/o economica della persona.

### 16.2 Percorsi di crescita

Viveracqua, sulla base delle esigenze organizzative e produttive e su segnalazione dello specifico settore e/o gruppo di lavoro, promuove e inserisce le persone nei percorsi di carriera necessari per la copertura di posizioni che prevedono livelli inquadramentali superiori rispetto al livello di partenza, compatibilmente con le risorse economiche disponibili.

La durata massima dei percorsi di carriera è diversificata a seconda del livello inquadramentale da acquisire, e va da un minimo di 6 mesi (2° livello) a un massimo di 24 (Quadro), con verifiche intermedie. Eventuali deroghe alle tempistiche indicate dovranno essere adeguatamente motivate e saranno approvate dal Consiglio di Amministrazione; inoltre, qualora l'incarico sia da svolgere nell'immediato, potrà essere attribuito fin da subito il livello inquadramentale previsto.

Le proposte di eventuali percorsi di sviluppo saranno fatte pervenire al Consiglio di Amministrazione periodicamente e saranno poi valutate; in occasione delle verifiche intermedie, verrà redatta una scheda di valutazione a cura del responsabile della persona in percorso di carriera.

Si sottolinea, inoltre, che un percorso di crescita può essere anche di tipo orizzontale, con sviluppo di competenze ed esperienze attraverso ruoli o settori diversi, senza che necessariamente si acquisisca

un livello gerarchico superiore.

### 16.3 Adeguamenti retributivi – salary review

In occasione dei percorsi di crescita professionale, sia verticali sia orizzontali, la retribuzione potrà essere oggetto di eventuale revisione. La revisione retributiva potrà essere riconosciuta tenendo conto del livello di autonomia e responsabilità richiesti dalla posizione organizzativa e dimostrati dalla persona, oltre che delle sue performance e dalla motivazione individuale, nel rispetto delle dinamiche e degli equilibri retributivi complessivi, compatibilmente con le risorse economiche disponibili.

Gli adeguamenti economici individuali (ad personam) così individuati sono, di norma, da intendersi assorbibili, in quanto anticipi di possibili futuri incrementi retributivi, ad esempio derivati dalla contrattazione nazionale, determinati da passaggi di livello o da aumenti tabellari, da accordi sindacali di secondo livello ecc.

## 17 Provvedimenti disciplinari

Viveracqua applica il codice disciplinare previsto dal CCNL Gas Acqua di volta in volta vigente, che si allega al presente Regolamento.

Le sanzioni previste per la mancata osservanza delle norme di buon comportamento sono il richiamo verbale, il richiamo scritto, la multa, la sospensione dal lavoro, il licenziamento con preavviso e il licenziamento senza preavviso in proporzione alla gravità dell'illecito, nei limiti prescritti dal CCNL Gas Acqua in tema di provvedimenti disciplinari.

## 18 Commissioni di gara

Viveracqua potrà selezionare i commissari delle Commissioni di gara, diversi dal Presidente, in caso di accertata carenza in organico di adeguate professionalità nonché in altri casi in cui ricorrono esigenze oggettive, anche tra i dipendenti delle aziende consorziate, purché questi siano dotati di competenze specifiche e adeguate al ruolo assegnato. In quest'ultimo caso, tale attività verrà svolta senza la corresponsione di alcun compenso al membro della commissione.

## 19 Accesso ai documenti

L'accesso agli atti è disciplinato dalla legge 241/1990 e s.m.i. e dal Regolamento in materia di accesso ai documenti amministrativi.

## 20 Norme finali e di rinvio

Le norme contenute nel presente *Regolamento* sono da considerarsi a tutti gli effetti sostitutive di altre prescrizioni contenute in disposizioni e/o regolamenti previgenti adottati nelle materie oggetto del presente atto. Per quanto non disciplinato dal presente *Regolamento* si fa riferimento alle norme di legge e contrattualvigenti.

## 21 Entrata in vigore

Il presente *Regolamento* entra in vigore a seguito di apposita deliberazione del Consiglio d'amministrazione di Viveracqua e sarà pubblicato sul portale aziendale nonché ai link "Società Trasparente" del sito web [www.viveracqua.it](http://www.viveracqua.it).