

REGOLAMENTO IN MATERIA DI RECLUTAMENTO DEL PERSONALE E
AFFIDAMENTO DI INCARICHI ESTERNI (EX ART. 18 D.L. 112/2008)

Premesso che, la Legge 6 agosto 2008, n. 133 "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" pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 195 del 21 agosto 2008 - Suppl. Ordinario n. 196, all'articolo 18 "Reclutamento del personale delle società pubbliche" recita:

"1. A decorrere dal sessantesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto-legge, le società che gestiscono servizi pubblici locali a totale partecipazione pubblica adottano, con propri provvedimenti, criteri e modalità per il reclutamento del 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.

2. Le altre società a partecipazione pubblica totale o di controllo adottano, con propri provvedimenti, criteri e modalità per il reclutamento del personale e per il conferimento degli incarichi nel rispetto dei principi, anche di derivazione comunitaria, di trasparenza, pubblicità e imparzialità.

...

3. Le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano alle società quotate su mercati regolamentati".

Premesso che, il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 106 del 9 maggio 2001 - S.O. n. 112, all'articolo 35, rubricato "Reclutamento del personale", comma 3 prevede 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 ricoprono cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali".

Considerato che la Società Parchi della Val di Cornia S.p.A. è chiamata ad uniformarsi a quanto disposto dalla normativa sopra richiamata;

E' APPROVATO IL SEGUENTE REGOLAMENTO IN MATERIA DI RECLUTAMENTO DEL PERSONALE E AFFIDAMENTO DI INCARICHI ESTERNI (EX ART. 18 D.L. 112/2008)

TITOLO I

DISPOSIZIONI DI CARATTERE GENERALE

Art.1

Oggetto

Nel presente atto sono stabilite norme e modalità per l'assunzione di personale da parte della Società Parchi Val di Cornia Spa (d'ora in avanti "società") e l'affidamento degli incarichi a soggetti esterni, nel rispetto dei principi contenuti nello Statuto, delle disposizioni dell'art. 18 del d.l. 112/2008 e smi e dei principi di trasparenza, pubblicità e imparzialità.

Restano esclusi dal campo di applicazione del presente regolamento gli incarichi disciplinati dal d.lgs. 163/2006, nonché quelli assoggettati a specifica regolamentazione di settore.

Art. 2

Finalità

La struttura organizzativa della società è definita al fine di perseguire le seguenti finalità:

- a) realizzare un assetto dei servizi funzionale all'attuazione degli obiettivi e dei programmi definiti dai Comuni soci e dagli organi di gestione della stessa;
- b) ottimizzare le prestazioni e migliorare la qualità dei servizi;
- c) svolgere le attività attraverso modelli organizzativi e gestionali che garantiscano la flessibilità della struttura;
- d) garantire l'accesso agli atti da parte dei soggetti legittimati, nel rispetto delle norme vigenti e in conformità alle disposizioni adottate in materia di trasparenza, secondo quanto previsto dalla legge 241/1990 smi e della legge 190/2012;
- e) promuovere azioni positive al fine di garantire condizioni oggettive di pari dignità nel lavoro e di pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori nella formazione e nell'avanzamento professionale e di carriera;
- f) accrescere la capacità di innovazione e la competitività della società.

Art. 3

Criteri generali di organizzazione

L'assetto organizzativo della Società si conforma ai seguenti criteri:

- a) valorizzazione delle funzioni di programmazione, coordinamento, indirizzo e controllo;
- b) funzionalità rispetto ai programmi e agli obiettivi perseguiti, secondo criteri di economicità, efficacia ed efficienza. A tal fine, periodicamente e comunque all'atto di definizione dei programmi di gestione e con l'approvazione del *bilancio/budget annuale*, si procede a verifica ed eventuale revisione dell'assetto organizzativo;
- c) l'integrazione tra le varie funzioni, attuando un sistema efficace di comunicazione interna, prevedendo strumenti di coordinamento;
- d) responsabilità e collaborazione di tutto il personale per il risultato dell'attività lavorativa, anche attraverso il coinvolgimento, la motivazione e l'arricchimento dei ruoli;
- e) formazione e aggiornamento continuo del personale e sviluppo delle competenze e delle conoscenze necessarie nei diversi ruoli organizzativi;
- f) sviluppo dei sistemi informativi;
- g) previsione di controlli interni, della qualità, dell'efficacia e dell'economicità.

TITOLO II

RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

Art. 4

Natura del rapporto di lavoro

Il rapporto di lavoro intercorrente tra la società e i propri dipendenti ha carattere privatistico. È disciplinato dalle leggi applicate al lavoro privato, salvo specifiche deroghe per effetto di norme speciali, dai contratti collettivi di riferimento e dai patti individuali, oltre che dal presente Regolamento.

Art. 5

Cause di inconferibilità e incompatibilità

E' inconferibile un incarico di vertice (direttore/dirigente) della società a soggetti che siano stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per uno dei reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, secondo quanto previsto dall'articolo 3 del d.lgs. 39/2013.

E' causa di incompatibilità l'assunzione e il mantenimento di incarichi dirigenziali/di vertice all'interno della società per coloro che assumano o rivestano incarichi dirigenziali o che

comportino l'esercizio di funzioni dirigenziali negli enti soci, ai sensi dell'articolo 9 del d.lgs. 39/2013.

Gli incarichi dirigenziali o di vertice affidati dalla società sono incompatibili, ai sensi dell'articolo 12 del d.lgs. 39/2013:

1. con l'assunzione e il mantenimento, nel corso dell'incarico, della carica di componente dell'organo di indirizzo degli enti soci ovvero dei componenti del cda della società.
2. con la carica di componente della giunta o del consiglio regionale;
3. con la carica di componente della giunta o del consiglio di una provincia, di un comune con popolazione superiore ai 15.000 abitanti o di una forma associativa tra comuni avente la medesima popolazione, in ambito regionale;
4. con la carica di componente di organi di indirizzo negli enti di diritto privato in controllo pubblico da parte della regione, nonché di province, comuni con popolazione superiore ai 15.000 abitanti o di forme associative tra comuni aventi la medesima popolazione della Regione Toscana.

È ritenuto incompatibile rivestire ruoli che, nell'adempimento delle attività, si trovino in conflitto di interessi con la società.

Tutti i dipendenti della società, che intendano svolgere attività lavorativa autonoma e subordinata, a favore di soggetti pubblici o privati, devono inviare comunicazione al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Art. 6

Condizioni per l'assunzione di personale

Per l'accesso ai posti da ricoprire è necessario il possesso dei seguenti requisiti:

- a) cittadinanza italiana. Sono equiparati:
 - i cittadini degli Stati membri dell'Unione europea e i loro familiari non aventi la cittadinanza di uno Stato membro che siano titolari del diritto di soggiorno o del diritto di soggiorno permanente;
 - i cittadini di Paesi terzi che siano titolari del permesso di soggiorno CE per soggiornanti di lungo periodo o che siano titolari dello status di rifugiato ovvero dello status di protezione sussidiaria;
 - i cittadini di Paesi terzi regolarmente soggiornanti.
- b) Godimento dei diritti civili e politici. I cittadini stranieri devono godere dei diritti civili e politici nello Stato di appartenenza, fatte salve le eccezioni per i titolari dello status di rifugiato o dello status di protezione sussidiaria;
- c) idoneità fisica all'impiego: la Società ha facoltà di sottoporre a visita medica di controllo i soggetti dichiarati idonei, in base alla normativa vigente;

- d) non essere stati destituiti o dispensati dall'impiego presso una pubblica amministrazione per persistente insufficiente rendimento, ovvero non essere stati dichiarati decaduti da un impiego pubblico;
- e) per i concorrenti di sesso maschile (nati entro il 31.12.1985), essere in posizione regolare nei confronti degli obblighi di leva;
- f) non avere riportato condanne penali o non avere procedimenti penali in corso;
- g) essere in possesso dei requisiti specifici previsti per il posto da ricoprire.

La Società, in caso di nuove assunzioni per profili pari o inferiori al V livello, può avvalersi del così detto "diritto di precedenza" a favore dei soggetti che abbiano già prestato attività lavorativa presso la stessa per lo svolgimento delle stesse attività per cui sorge la necessità di nuove assunzioni, secondo quanto stabilito dai Ccnl. applicati in azienda e dal d.lgs. 368/2001 e smi.

Art. 7

Criteria e modalità di reclutamento del personale

La Società nel reclutamento del personale rispetta i seguenti principi:

- a) adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità, l'economicità e la celerità di espletamento;
- b) adozione di strumenti oggettivi e trasparenti di verifica del possesso dei requisiti;
- c) rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori;
- d) composizione delle commissioni con soggetti competenti, anche esterni al personale della società. In ogni caso farà sempre parte della commissione il Responsabile aziendale del Personale.

Art. 8

Avvisi di selezione

Gli avvisi di selezione per l'assunzione di personale con indicazione della figura o delle figure professionali ricercate, devono essere pubblicati sul sito della Società per almeno 15 giorni.

Art. 9

Pubblicazione degli esiti della selezione

Gli esiti delle selezioni sono resi noti mediante pubblicazione sul sito internet della Società.

Art. 10

Chiamata nominativa

Le assunzioni del personale per le categorie professionali più basse, per profili pari o inferiori al V livello, fatto salvo il diritto di precedenza sopra richiamato, possono avvenire:

- a) mediante avviamento degli iscritti nelle liste competenti per territorio dei Centri per l'impiego e la formazione, ai sensi della legislazione vigente per le qualifiche e i profili

per i quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, facendo salvi gli eventuali ulteriori requisiti per specifiche professionalità;

- b) mediante chiamata numerica degli iscritti nelle apposite liste costituite dagli appartenenti alle categorie protette, ai sensi della Legge 12 marzo 1999, n. 68.

TITOLO III

CONFERIMENTO DI INCARICHI A SOGGETTI ESTERNI

Art. 11

Condizioni per il conferimento di incarichi a soggetti esterni

Il conferimento di incarichi a persone fisiche esterne aventi comprovata esperienza, ad eccezione delle prestazioni di servizio e degli incarichi disciplinati dal d.lgs.163/2006 o da altre specifiche disposizioni di settore, può avvenire in presenza dei seguenti presupposti:

- a) l'oggetto della prestazione deve corrispondere alle competenze previste nell'oggetto sociale della Statuto ed essere connesso ai servizi affidati alla società dagli enti soci;
- b) la prestazione oggetto dell'incarico deve essere di natura temporanea.

Per il conferimento di tali incarichi deve essere pubblicato un avviso in cui deve essere regolamentata un'adeguata procedura comparativa.

Tali avvisi devono essere pubblicati sul sito internet della società per almeno n. 10 giorni.

In tale atto dovranno essere resi noti parametri e criteri in base ai quali verrà individuato il professionista idoneo a rispondere alle esigenze della società.

Sarà sempre oggetto di disamina il curriculum vitae, mentre potrà essere eventualmente previsto un colloquio.

E' fatta salva la possibilità di ricorrere all'affidamento diretto dell'incarico nei casi in cui la prestazione attenga a particolari ambiti quali quello scientifico, culturale ed artistico, per cui si ravvisa non sussistano i presupposti per il ricorso ad una procedura comparativa.

Art. 12

Contratto per il conferimento degli incarichi a soggetti esterni

Il conferimento dell'incarico avviene mediante la stipulazione di un contratto di lavoro autonomo in forma scritta da sottoscrivere, prima dell'inizio dell'attività, tra il soggetto individuato e la società.

Tra l'incaricato e la società non si instaura un rapporto di lavoro subordinato, in quanto la prestazione ha natura di un contratto di prestazione d'opera, secondo quanto stabilito dagli articoli 2222-2238 del codice civile.

Nel contratto devono essere chiaramente determinati durata, oggetto, compenso previsto e ogni altro elemento caratterizzante la prestazione.

Art. 13

Norme finali

Per quanto non previsto dal presente Regolamento si rinvia alla legislazione vigente, ai contratti nazionali di lavoro applicati dalla società, allo Statuto, ai contratti individuali di lavoro e alle disposizioni emanate dagli organi della società.

