

TRAPANI SERVIZI S.p.A.

**REGOLAMENTO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE
E PER IL CONFERIMENTO DI INCARICHI DI
COLLABORAZIONE E/O CONSULENZE**

Premessa.

Trapani Servizi S.p.A. è una società a capitale pubblico interamente partecipata dal Comune di Trapani.

Il Comune di Trapani esercita su di essa il “controllo analogo”, come definito dall’art. 2 lettera c) del D.Lgs. n. 175 del 19/08/2016 e giusto il sistema informativo per l’esercizio del controllo sulle società partecipate attivato con deliberazione di Giunta Municipale n°98 del 29.09.2015 e successive eventuali modifiche ed integrazioni.

La stessa si configura, pertanto, come “società in house”, ai sensi dell’art. 2 lettera o) del predetto decreto.

In applicazione dell’art. 18 D.L. 25 giugno 2008 n. 112, convertito con la legge 6 agosto 2008 n. 133, la società si è dotata di un regolamento per il reclutamento del personale, approvato con delibera del consiglio di amministrazione del 18/12/2008;

In materia di società a partecipazione pubblica è intervenuto il D.Lgs. n. 175 del 19/08/2016, che ha dettato nuove disposizioni anche in materia di gestione del personale, segnatamente agli articoli 19 e 25.

L’art. 19 del decreto richiamato, in particolare, ha previsto che:

- 1. ai rapporti di lavoro dei dipendenti delle società a controllo pubblico si applicano le disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile, dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, ivi incluse quelle in materia di ammortizzatori sociali, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, e dai contratti collettivi;*
- 2. 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, il quale trova diretta applicazione in caso di mancata adozione dei suddetti provvedimenti;*
- 3. 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.*
- 4. le amministrazioni pubbliche socie fissano, con propri provvedimenti, obiettivi specifici, annuali e pluriennali, sul complesso delle spese di funzionamento, ivi comprese quelle per il personale, delle*

società controllate, anche attraverso il contenimento degli oneri contrattuali e delle assunzioni di personale e tenuto conto di quanto stabilito all'articolo 25, ovvero delle eventuali disposizioni che stabiliscono, a loro carico, divieti o limitazioni alle assunzioni di personale.

Occorre aggiungere che dopo l'approvazione del regolamento prima richiamato è intervenuta anche la legge di delegazione n. 124 del 07/08/2015 cui hanno fatto seguito i decreti attuativi dalla stessa previsti

Al fine di adeguare, pertanto, la propria regolamentazione interna alla normativa sopravvenuta, Trapani Servizi S.p.A. adotta il presente regolamento per individuare principi, regole e modalità per la ricerca, la selezione e l'inserimento del personale nella propria organizzazione.

* * * * *

1. Principi Generali

La società garantisce pari opportunità tra uomini e donne nell'accesso al lavoro e nello sviluppo professionale; parimenti nega qualsiasi rilevanza all'appartenenza etnica, alla nazionalità, al credo religioso, alle opinioni politiche, agli orientamenti sessuali, alle condizioni personali e sociali e, più in generale, ad ogni circostanza discriminatoria.

La società assicura il rispetto del diritto al lavoro dei disabili ed il supporto necessario per il pieno e proficuo inserimento nell'attività lavorativa delle persone svantaggiate.

L'accesso al lavoro nella società è improntato a criteri di trasparenza e imparzialità, verificabili in ogni fase applicativa e resi noti con adeguate forme di pubblicità prima della effettuazione delle selezioni.

La società assicura il rispetto delle leggi in materia di lavoro e di sicurezza, nonché l'osservanza dei contratti collettivi nazionali di riferimento.

La copertura delle posizioni di lavoro avviene in misura strettamente necessaria a garantire i servizi affidati alla società ed i contratti di servizio che li disciplinano.

Nel rispetto dei presupposti stabiliti dalle leggi e dai contratti collettivi, la società utilizza tutte le forme contrattuali consentite in modo coerente con le esigenze di flessibilità della propria attività di servizio.

E' favorita la stabilizzazione ed il mantenimento dei livelli occupazionali del personale proveniente dal bacino dei lavoratori socialmente utili della compagine societaria. La formazione è assunta come scelta qualificante della politica delle risorse umane.

2. Modalità Generali di selezione del personale.

La società ricorre al mercato del lavoro quanto le risorse umane di cui dispone non siano sufficienti o adeguate alla gestione dei servizi da espletare.

La selezione ed il reclutamento del personale avviene in correlazione diretta con le esigenze operative della società, pianificate in relazione all'andamento ordinario della sua attività o determinate da fatti non programmati, e attuata con l'acquisizione dei profili professionali corrispondenti alle attività che la stessa deve svolgere.

Le modalità di selezione e valutazione sono adeguate al livello ed al profilo professionale che occorre acquisire e devono conformarsi ai seguenti principi:

- a) adeguata pubblicità della selezione e delle modalità di svolgimento della stessa;
- b) modalità di svolgimento che garantiscano imparzialità e assicurino economicità e celerità di espletamento;
- c) adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alle posizioni da ricoprire;
- d) rispetto delle pari opportunità tra i sessi;
- e) composizione delle commissioni di selezione con esperti di provata competenza, tale da garantire professionalità ed imparzialità.

Nelle selezioni cui abbia chiesto di partecipare un numero di concorrenti superiore a cinquanta volte il numero dei posti da coprire, può essere espletata una prova preliminare a mezzo di quesiti a risposta multipla e/o prove pratiche – attitudinali, tesi ad accertare la professionalità del concorrente, predisposti con l'eventuale assistenza di istituti specializzati o di esperti, in modo da ammettere alle prove di esame un numero di candidati non superiore a cinque volte il numero dei posti da coprire di volta in volta relativamente ad assunzioni con rapporto a tempo indeterminato.

3. Requisiti di accesso

Possono accedere al lavoro in società i soggetti che possiedono i seguenti requisiti generali:

- a) cittadinanza italiana (requisito non previsto per i soggetti appartenenti all'Unione Europea, nel rispetto del principio di libera circolazione dei lavoratori all'interno della Comunità ex art. 48 Trattato UE);
- b) non avere riportato condanni penali per reati di associazione a delinquere, reati contro la pubblica amministrazione, reati puniti con pena superiore a cinque anni di reclusione, non essere sottoposto a misure di prevenzione, né a procedimento penale per i reati prima indicati o a procedimento per l'applicazione di misure di prevenzione;
- c) idoneità psico-fisica a svolgere l'attività lavorativa richiesta;
- f) titolo di studio e/o eventuali altri requisiti richiesti per l'accesso a ciascun profilo professionale.

I requisiti di accesso devono essere posseduti alla data di scadenza del termine stabilito nell'avviso di selezione per la presentazione della domanda di ammissione, ovvero, nel caso di assunzione con altra modalità, alla data di apertura delle procedure di selezione.

4. Avviso di selezione e pubblicità

La selezione per l'assunzione è indetta con delibera del consiglio di amministrazione.

Di essa è dato avviso con atto che deve contenere:

- a) i requisiti soggettivi generali e particolari richiesti per l'ammissione alla selezione;
- b) le modalità e il termine perentorio di presentazione della domanda ed il suo contenuto;
- c) le modalità di convocazione dei candidati in possesso dei requisiti per sostenere eventuali prove preselettive, quelle teoriche o pratiche;
- d) il numero dei posti da coprire ed il relativo livello e profilo professionale;
- e) i criteri per la formazione della graduatoria e le modalità di attribuzione dei punteggi ai titoli ed alle prove, ove previsti;
- f) il trattamento economico previsto;
- g) eventuali indicazioni riguardo il calendario delle prove e la loro durata.

Eventuali modifiche ed integrazioni dell'avviso debbono essere rese note con le stesse modalità previste per la pubblicità dell'avviso stesso.

L'avviso deve essere pubblicato integralmente o per sintesi sulla Gazzetta Ufficiale della Regione Siciliana, sul sito internet della società e del Comune di Trapani, all'albo pretorio del Comune di Trapani,

all'albo dell'Assessorato regionale della Famiglia delle Politiche Sociali e del Lavoro - Servizio Centro per l'Impiego di Trapani.

Di esso deve essere data notizia anche mediante pubblicazione su almeno due quotidiani, uno regionale ed uno locale.

5. Organo di valutazione delle domande di assunzione.

La valutazione di coloro che hanno presentato domanda per l'assunzione è affidata ad una commissione di cui fanno parte esclusivamente esperti scelti tra funzionari del Comune di Trapani o esterni all'ente che non siano componenti dell'organo di direzione politica dello stesso, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.

La commissione si avvale di un segretario verbalizzante, dipendente della società.

6. Criteri per la selezione di personale.

La selezione del personale avviene con modalità e criteri differenziati in relazione al livello di professionalità proprio di ciascuno profilo professionale, assumendo come riferimento la classificazione prevista dal CCNL FISE – Assoambiente del 21 marzo 2012 e successive modifiche ed integrazioni.

6.a lavoratori del 1° e 2° livello.

La selezione avviene sulla base di criteri oggettivi che assicurino trasparenza ed imparzialità, come quelli previsti dal decreto dell'Assessorato regionale del Lavoro n°46/04/Gab del 25/03/2004 e successive modifiche ed integrazioni.

6.b lavoratori del 3° e 4° livello.

La selezione avviene per titoli di studio e/o professionali e prova pratica volta ad accertare e valutare il grado di capacità del candidato a svolgere le mansioni ed i compiti del profilo da rivestire.

6.c lavoratori dal 5° all'8° livello.

La selezione avviene per titoli di studio, professionali e con esperimento di prova orale e/o pratica in materie correlate al profilo professionale da rivestire.

7. Selezione del personale di profilo direttivo e manageriale

La selezione del personale con le funzioni direttive proprie del livello Q previsto dal CCNL FISE – Assoambiente del 21 marzo 2012 e successive modifiche ed integrazioni o del personale con funzioni di tipo manageriale, per il quale è necessario valutare la specificità delle competenze, le capacità organizzative, le attitudini gestionali, avviene mediante valutazione di curricula e colloquio, compiuta da una commissione costituita secondo le disposizioni di cui al precedente articolo 5, la quale potrà avvalersi della collaborazione di un esperto nella materia di prevalente interesse per l'attività cui la società deve preporre il personale da assumere.

8. Assunzioni a tempo determinato.

Per assunzioni di personale occorrenti per soddisfare esigenze aziendali aventi carattere temporaneo la società può utilizzare lo strumento del contratto a tempo determinato.

Si applicano in proposito le disposizioni degli articoli da 19 a 28 D. Lgs. n. 81 del 15 giugno 2015, nonché le disposizioni del contratto collettivo applicato dalla società per gli aspetti che ad esse sono riservati dalle disposizioni di rango legislativo.

Analogamente a quanto previsto dall'art. 36 comma 2, D. Lgs. n. 165/2001, per prevenire fenomeni di precariato, la società può sottoscrivere contratti a tempo determinato con i vincitori e gli idonei delle proprie graduatorie vigenti per selezioni a tempo indeterminato, ferma restando la posizione occupata nella graduatoria dai vincitori e dagli idonei per l'assunzione a tempo indeterminato

Ove non ricorrano le condizioni per l'applicazione del precedente comma, per l'assunzione a tempo determinato di personale appartenente ai livelli 1° e 2° del vigente CCNL Fise del 21 marzo 2012 e successive modifiche ed integrazioni, la società procede alla formazione di graduatorie aventi validità triennale mediante selezione nel rispetto dei medesimi criteri stabiliti dall'art. 6, lettera a), del presente regolamento.

Per il personale appartenente agli altri livelli previsti dal predetto contratto, la società può procedere analogamente alla formazione di graduatoria di validità triennale secondo i medesimi criteri previsti

dall'art. 6, lettere b) e c), del presente regolamento, provvedendo all'assunzione del personale a tempo determinato nel rispetto dell'ordine di graduatoria con riferimento allo specifico profilo professionale dichiarato dal candidato (es. manutentore elettrico, meccanico, escavatorista, palista, ecc.).

9. Altre forme di lavoro flessibile.

Esclusivamente per rispondere ad esigenze di carattere temporaneo ed eccezionale, ricorrendone in presupposti di legge e di contratto collettivo, la società può fare ricorso alle altre forme di lavoro flessibile previste dall'ordinamento.

Queste non possono essere utilizzate per rapporti a tempo indeterminato.

Ove vi fosse la necessità di utilizzare personale appartenente ai livelli dal 3° all'8° del vigente CCNL FISE – Assoambiente del 21 marzo 2012, la società può fare ricorso al lavoro in somministrazione in base alle disposizioni del Capo VI - D. Lgs n. 81 del 15/06/2015, limitatamente ai casi in cui ciò sia consentito dalle citate disposizioni legislative e da quelle contrattuali vigenti.

10. Conferimento di incarichi di collaborazione e/o consulenza

Per il conferimento di incarichi di consulenza professionale, di collaborazione, anche coordinata e continuativa, di studio, ricerca e progettazione, ferma restando l'applicazione di eventuali disposizioni legislative di settore, la società dovrà previamente verificare che l'oggetto dell'incarico sia funzionale all'attività svolta dalla stessa, nonché che al suo interno non siano presenti competenze in grado di soddisfare l'esigenza.

Dopo tale verifica interna la società dovrà inoltrare apposita richiesta al Comune di Trapani, che su di essa esercita il "controllo analogo", per accertare se nell'Amministrazione comunale vi siano competenze in grado di soddisfare l'esigenza.

In caso di risposta negativa del Comune, la società procederà alla acquisizione di curricula professionali mediante pubblicazione di apposito avviso e conferirà l'incarico in base alla valutazione della professionalità più adeguata all'attività da svolgere, garantendo la rotazione degli incarichi.

Rimangono esclusi dalla presente disciplina i rapporti non onerosi e gli stage universitari.

11. Principi di responsabilità etica

A garanzia della trasparenza e della imparzialità nella selezione del personale, ove la società, in ipotesi particolari consentite dalla legge, non faccia ricorso per l'assunzione di personale a procedura ad evidenza pubblica, non possono comunque essere assunti il coniuge o i parenti sino al 3° grado di coloro che siano titolari di cariche societarie, ovvero di amministratori degli enti che fanno parte della compagine societaria.

Nelle forme previste dalla legge, la società può stipulare accordi e/o protocolli di intese e/o convenzioni con gli Enti che fanno parte della compagine societaria al fine di favorire l'inserimento lavorativo di soggetti in stato di particolare disagio economico – sociale, accertato dai Servizi Sociali degli Enti medesimi.