REGOLAMENTO
PER IL CONFERIMENTO DI INCARICHI
AMACO S.p.A.

REGOLAMENTO PER IL CONFERIMENTO DI INCARICHI

Premesso

che, in esecuzione del disposto di cui all'art. 18 del D.L. 25/06/2008, n° 112/2008, convertito nella L. 06/08/2008, n° 133,

che il richiamato art. 18 prevede che siano regolamentati, da parte delle società a totale capitale pubblico, anche i criteri e le modalità per il conferimento degli incarichi;

che la rubrica della norma "Reclutamento del personale delle società pubbliche" porta a restringere il campo di applicazione della disposizione agli incarichi di collaborazione caratterizzati da continuità e durata limitata della prestazione lavorativa, che si configurino come un supporto alla ordinaria attività della società;

che si ritengono, pertanto, rientranti in tale ambito applicativo alcuni contratti di lavoro atipici, quali i contratti a progetto, ma anche gli incarichi con contratto di lavoro autonomo, sulla base di prestazioni d'opera stipulati ai sensi degli artt. 2222 e segg. del Codice Civile, nonché le esigenze temporanee di personale dipendente, ordinario e/o straordinario di cui all'art. 8 del R.D. n° 148/31, ad esempio il personale a termine o quello con contratto di inserimento, i cui criteri di selezione non sono stati assoggettati al regolamento per il reclutamento del personale di ruolo sopra richiamato;

che restano, invece, esclusi dall'ambito applicativo della norma sia il lavoro somministrato (lavoratori interinali), sia il personale da assumere in adempimento degli obblighi di cui alla legge n° 68/1999, sia gli incarichi professionali (ad esempio servizi legali o altri servizi) sottoposti alla disciplina del Codice degli Appalti di cui al D.Lgs. 163/2006 o al Regolamento aziendale per gli appalti sottosoglia con riferimento agli incarichi professionali di importo non superiore a € 20'000,00;

che sono altresì esclusi dall'ambito applicativo gli incarichi fiduciari, quali ad esempio quelli di consulenti del C.d.A., di medico competente o di Responsabile della sicurezza ai sensi del D.Lgs. 81/2008, assegnati "intuitu personae";

che il presente regolamento si riconduce ai principi dettati dagli articoli 7 e 35 del D.Lgs. n° 165/2001;

Considerato:

in linea generale, che il ricorso ad incarichi esterni è consentito in presenza dei seguenti presupposti di legittimità, di cui al comma 6 del richiamato art. 7 del D.Lgs. 165/2001:

- a) l'oggetto della prestazione deve corrispondere alle competenze attribuite dall'ordinamento all'amministrazione conferente, ad obiettivi o progetti specifici e determinati e deve risultare coerente con le esigenze di funzionalità dell'amministrazione conferente;
- b) l'amministrazione deve aver preliminarmente accertato l'impossibilità oggettiva di utilizzare le risorse umane disponibili al suo interno;
- c) la prestazione deve essere di natura temporanea e altamente qualificata;
- d) devono essere preventivamente determinati durata, luogo, oggetto e compenso della collaborazione.

Altresì, ch devono essere sempre osservati i principi generali di trasparenza, economicit ed efficienza dell'azione amministrativa e di pubblicit ed imparzialit;

Tutto ci premesso e considerato, viene adottato il seguente regolamento.

Art. 1

Oggetto del regolamento e ambito di applicazione

Il presente regolamento stabilisce i criteri per il conferimento di incarichi individuali, con contratto di lavoro autonomo, sulla base di contratti di prestazioni d'opera stipulati ai sensi degli artt. 2222 e seguenti del Codice Civile, sia attraverso rapporti di lavoro parasubordinato, quali collaborazioni a progetto, prestazioni occasionali, lavoro accessorio, nonché per l'assunzione con contratti di lavoro subordinato di personale straordinario, con contratto a termine, contratto di inserimento, apprendista-professionalizzante.

Restano esclusi dal presente regolamento gli incarichi rientranti nell'ambito di applicazioni del D.Lgs. N. 163/2006 (codice degli appalti) e gli incarichi fiduciari assegnati "intuitu personae" quali ad esempio quelli di avvocato e consulente del C. d. A.

Art. 2

Legittimità degli incarichi o delle assunzioni

Il ricorso a collaborazioni esterne trova presupposto di legittimità nella previsione di cui all'art. 7, comma 6, del D.Lgs. 165/ 2001 che di seguito si riporta:

- a) l'oggetto della prestazione deve corrispondere alle competenze attribuite dall'ordinamento all'amministrazione conferente, ad obiettivi o progetti specifici e determinati e deve risultare coerente con le esigenze di funzionalità dell'amministrazione conferente;
- b) l'amministrazione deve aver preliminarmente accertato l'impossibilità oggettiva di utilizzare le risorse umane disponibili al suo interno;
- c) la prestazione deve essere di natura temporanea e altamente qualificata;
- d) devono essere preventivamente determinati durata, luogo, oggetto e compenso della collaborazione.

Per quanto riguarda, invece, le assunzioni di personale con contratto a termine o con contratto di inserimento o apprendistato, la motivazione del provvedimento dovrà dare conto dell'esigenza che lo richiede e si farà riferimento alle norme del CCNL di categoria e al presente regolamento.

Art. 3

Procedura per l'affidamento di incarichi

Ove emerga la necessità di dover conferire un incarico ad un soggetto esterno, la proposta dovrà essere inoltrata al C.d.A. corredata da una relazione da cui emergano i presupposti di legittimità, i contenuti del progetto o della prestazione richiesta, i requisiti professionali che dovranno essere posseduti dal soggetto incaricato, la durata presuntiva dell'incarico e del compenso da corrispondere.

Nella stima del corrispettivo si terrà conto dei valori di mercato, di tariffe professionali, del tipo di incarico e professionalità richiesta, od anche al trattamento retributivo di una figura professionale equiparabile.

Il C.d.A., valutata la richiesta, ove non sia stato istituito in Azienda un elenco aperto di esperti cui attingere, autorizzerà la ricerca del soggetto cui affidare l'incarico disponendo la pubblicazione dell'avviso di ricerca sul sito internet aziendale e, per incarichi di valore complessivo superiore ad euro 20'000,00, su un quotidiano a tiratura regionale.

L'avviso di ricerca conterrà gli elementi descrittivi della prestazione richiesta, i requisiti da possedersi, le modalità e termini di presentazione delle candidature, i criteri di valutazione, che saranno utilizzati con riferimento al presente regolamento.

La valutazione delle candidature pervenute entro il termine stabilito dall'avviso di ricerca, e che non potrà essere inferiore a dieci giorni, sarà affidata ad una Commissione di tre membri esperti interni e/o esterni all'Azienda, designata dal Presidente del C.d.A., che effettuerà una analisi comparativa tenendo conto:

- 1) dell'esperienza posseduta dall'aspirante per competenze analoghe a quelle dell'incarico da ricoprire;
- 2) dell'esperienza posseduta dall'aspirante in altri campi simili attinenti all'incarico da ricoprire;
- 3) dei titoli di studio e/o di specializzazione e/o professionali posseduti dall'aspirante, tenendo conto della loro attinenza con l'incarico da svolgere;

Per i componenti la Commissione di valutazione deve risultare l'assenza di situazioni di incompatibilità con l'incarico affidato.

Ove non meglio specificato nell'avviso, la Commissione stabilirà, prima dell'esame dei curricula, i criteri di attribuzione dei singoli punteggi.

La Commissione di valutazione, prima di presentare la relazione conclusiva, potrà effettuare una verifica dei curricula, richiedendo le referenze ai precedenti datori di lavoro, o anche procedere a colloqui attitudinali mirati ad acquisire altri elementi di valutazione.

Sulla base della relazione presentata dalla Commissione di valutazione, il C.d.A. autorizzerà la stipula dello specifico contratto i cui contenuti minimi saranno:

- a) generalità del contraente;
- b) oggetto della prestazione;
- c) modalità di esecuzione e adempimento dell'incarico, ivi incluso eventuale accesso agli uffici ed uso delle apparecchiature aziendali;
- d) termine di esecuzione e/o di durata dell'incarico;

- e) corrispettivo della prestazione e modalità di pagamento, modalità di eventuale rimborso spese;
- f) esclusione di responsabilità del committente per fatti derivanti direttamente o indirettamente dallo svolgimento dell'incarico;
- g) dichiarazione del contraente di non essere incompatibile con l'incarico affidatogli;
- h) eventuali penali pecuniarie e modalità di applicazione;
- i) casi di revoca o risoluzione del contratto per inadempienza e previa contestazione dei fatti;
- j) eventuali garanzie da prestarsi;
- k) modalità di verifica del corretto svolgimento dell'incarico;
- l) foro competente per le controversie.

L'esito della ricerca e l'assegnazione dell'incarico saranno pubblicati sul sito internet aziendale.

Ove si rilevi la necessità di ricorrere frequentemente al conferimento di incarichi, potrà valutarsi la possibilità di istituire un elenco di esperti accreditati, cui sarà data pubblicità iniziale mediante quotidiano a tiratura regionale, ma sempre accessibile mediante il sito internet aziendale, articolato per categorie professionali, da cui attingere caso per caso mediante un criterio di rotazione.

Art. 4

Procedura per l'assunzione di personale straordinario (a tempo determinato)

L'Azienda, per far fronte ad esigenze per le quali ritenga non sussistano le condizioni per l'instaurazione di rapporti a tempo indeterminato, potrà attivare rapporti a tempo determinato sia attivando direttamente procedure selettive, sia ricorrendo a contratti di somministrazione.

Il C.d.A. stabilirà la procedura selettiva da adottare, nel rispetto dei principi contenuti nel "regolamento per il reclutamento del personale aziendale AMACO SpA".

Il C.d.A., conformemente a quanto previsto dalla contrattazione nazionale di categoria, valutata la richiesta e i tempi tecnici occorrenti, autorizza l'avvio della procedura mediante pubblicazione sul sito internet aziendale e su un quotidiano a tiratura regionale dell'avviso di ricerca di personale specificando il profilo professionale e le mansioni da espletare, i requisiti richiesti, il periodo di impegno, la residenza di lavoro, le modalità e termini di presentazione delle domande, i criteri di selezione che saranno utilizzati con riferimento al presente regolamento.

La valutazione delle domande pervenute entro il termine stabilito dall'avviso di ricerca, e che non potrà essere inferiore a dieci giorni, sarà affidata ad una Commissione di tre membri esperti interni e/o esterni all'Azienda, designata dal Presidente, che effettuerà una analisi comparativa finalizzata alla formazione di una graduatoria di idonei, tenendo conto:

- 1) dell'esperienza posseduta dall'aspirante in attività analoghe a quella dell'incarico da ricoprire;
- 2) dell'esperienza posseduta dall'aspirante in altri campi comunque attinenti all'incarico da ricoprire;
- 3) dei titoli di studio e/o di specializzazione e/o professionali posseduti dall'aspirante, tenendo conto della loro attinenza con l'incarico da svolgere.

A parità di punteggio prevarranno i titoli di preferenza ex art. 5, punto 4, del D.P.R. 09/05/1994, n. 487.

In caso di ulteriore parità prevarrà la minore età anagrafica.

Per i componenti la Commissione di valutazione deve risultare l'assenza di situazioni di incompatibilità con l'incarico affidato.

Ove non meglio specificato nell'avviso, la Commissione stabilirà, prima dell'esame delle domande, i criteri di attribuzione dei singoli punteggi nei limiti di quanto sopra previsto.

La commissione di valutazione, prima di presentare la relazione conclusiva, può effettuare una verifica dei curricula, richiedendo le referenze ai precedenti datori di lavoro, o anche procedere a colloqui attitudinali mirati ad acquisire altri elementi di valutazione.

Sulla base della graduatoria di idonei, formata dalla Commissione di valutazione e resa nota mediante pubblicazione sul sito internet aziendale, e in relazione alla qualità e numero di contratti atipici da stipulare oltre che alla durata del periodo e ad al tipo di mansioni da espletare, il C.d.A. deciderà se procedere alla contrattualizzazione dei primi classificati in graduatoria o adottare un criterio di rotazione fra tutti gli idonei.

Art. 5

Reclutamento di dirigenti a tempo determinato

L'Azienda, può assumere con rapporto di lavoro dirigenziale a tempo determinato persone di particolare e comprovata competenza e qualificazione professionale assicurando il requisito della trasparenza mediante pubblicazione dell'avviso di selezione sul sito internet e su altri eventuali mezzi di informazione che saranno di volta in volta individuati dal Consiglio di Amministrazione.

La particolare qualificazione professionale dovrà essere comprovata attraverso l'esperienza pluriennale nello svolgimento di funzioni dirigenziali in organismi ed enti pubblici e privati, ovvero da particolare specializzazione professionale, culturale e scientifica, desumibile da concrete esperienze

di lavoro, ovvero dalla formazione universitaria e post-universitaria. Costituisce, in ogni caso, requisito inderogabile il possesso della laurea specifica prevista per la posizione da ricoprire.

Il rapporto di lavoro dirigenziale a tempo determinato è deliberato dal Consiglio di Amministrazione. Il contratto di lavoro deve stabilire l'oggetto dell'incarico dirigenziale, la posizione dirigenziale occupata, la durata ed il trattamento economico regolato sulla base dei contratti collettivi.

Le modalità e le procedure per reclutare i dirigenti a tempo determinato sono approvate dal Consiglio di Amministrazione, tenendo conto della natura e delle caratteristiche dell'incarico da conferire e dei programmi da realizzare.

Art. 6

Norme comuni

L'assunzione in servizio è subordinata all'esito positivo della sussistenza dei requisiti fisici richiesti per il profilo professionale da coprire. A tal uopo l'Azienda, a sue spese, provvederà ad inviare il candidato a visita medica presso l'ASP o presso altra struttura pubblica, acquisendo il certificato d'idoneità previsto dal D.M. 23/02/1999 n. 88. Per le assunzioni di personale nei profili che attengono la sicurezza dell'esercizio, si procederà anche all'accertamento di assenza di alcoolismo e tossico-dipendenza, ai sensi dell'art. 125 del D.P.R. n. 309/1990 e intesa Governo-Regioni del 30/10/2007.

Art. 7

Norma finale

Per quanto non previsto dal presente regolamento si farà riferimento alla normativa vigente ed ai criteri generali di trasparenza, economicità, efficienza, pubblicità ed imparzialità.