

Regolamento interno per il reclutamento del personale, anche dirigente, per il conferimento di incarichi professionali secondo trasparenza, pubblicità e imparzialità.

PRINCIPI GENERALI

Il presente regolamento individua principi, criteri e modalità per il conferimento di incarichi di consulenza, studio e ricerca, e per il reclutamento del personale, cui la società intende conformarsi, in ottemperanza alle prescrizioni dettate dal Legislatore nazionale, e nel rispetto dei principi, anche di derivazione comunitaria, di trasparenza, pubblicità, imparzialità, economicità e pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici.

Art. 1 – OGGETTO

1. Il presente regolamento disciplina le procedure per il reclutamento del personale, anche dirigente, e per il conferimento di incarichi professionali, alle quali si attiene la Sisam Gestione Patrimonio srl, di seguito Sisam GP società direttamente e totalmente partecipata da Sisam spa.
2. La disciplina prevista dal presente regolamento dà attuazione all'art. 18, comma 2 D.L. n. 112 del 25 giugno 2008 convertito con Legge n. 133 del 06 agosto 2008, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 195, S.O., n. 196 del 21 agosto 2008.

Art. 2 – FINALITA'

1. Il presente regolamento persegue le seguenti finalità:
 - a. Ottimizzazione delle risorse umane aziendali secondo caratteristiche professionali e attitudinali che garantiscano elevati livelli qualitativi delle prestazioni e dei servizi offerti;
 - b. Acquisizione di personale con caratteristiche professionali e attitudini strettamente commisurate alle esigenze delle posizioni da ricoprire;
 - c. Espletamento delle procedure di selezione nel rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità, imparzialità e pari opportunità, tali da garantire l'efficacia, l'efficienza, l'economicità e la celerità delle procedure;
 - d. Attivazione di procedure informate a criteri di imparzialità, oggettività, trasparenza e pubblicità;

Art. 3 – MODALITA' DI SELEZIONE DEL PERSONALE

1. Per l'assunzione del personale dipendente la società individua la persona idonea mediante procedura comparativa pubblica da attivarsi previa delibera del Consiglio di Amministrazione, che indichi le motivazioni sottese all'assunzione nonché le caratteristiche principali del profilo professionale richiesto.
2. L'avviso di selezione deve indicare almeno i requisiti richiesti ai candidati (a titolo esemplificativo: titolo di studio, esperienze professionali già maturate etc.), la categoria professionale di inquadramento, una sintetica descrizione delle principali funzioni connesse alla posizione lavorativa da ricoprire, la tipologia di contratto da sottoscrivere, il relativo trattamento economico lordo (comprensivo di tutti gli emolumenti previsti), termini e modalità di presentazione delle domande.
3. L'avviso di selezione così redatto deve essere pubblicato per almeno trenta giorni sul sito web della società, fatta salva la facoltà, in relazione alla particolare natura del profilo professionale richiesto, di ricorrere anche ad altre modalità di pubblicità, quali, a titolo esemplificativo, la pubblicazione su quotidiani locali e/o nazionali. Sarà cura della società inviare la stessa comunicazione anche ai Comuni Soci che valuteranno a loro insindacabile giudizio se pubblicarlo o meno.
4. La società effettuata la procedura comparativa di selezione avvalendosi di apposita commissione composta da tre membri individuati tra professionalità interne e/o esterne al personale della società.
5. La società ovvero l'eventuale commissione procedono valutando i curriculum pervenuti nei termini evidenziato dall'avviso di selezione, attribuendo a ciascuno di essi il punteggio corrispondente ai diversi requisiti richiesti dall'avviso. Alla valutazione farà seguito un colloquio orale, da svolgersi con questi candidati i cui titoli professionali siano risultati almeno sufficientemente adeguati al profilo richiesto dall'avviso di selezione. Espletato anche il colloquio orale, l'incarico sarà conferito al candidato che avrà conseguito il punteggio complessivamente più elevato.

6. La società rende noto il risultato della selezione pubblica mediante comunicazione personale indirizzata al candidato vincitore, nonché mediante pubblicazione dell'esito della procedura sul suo sito web, mantenuta per 180 giorni successivi al termine della procedura di selezione.
7. E' previsto un avviso di selezione pubblica anche per utilizzo in comando di personale da altra Amministrazione Comunale socia di Sisam spa. L'avviso di selezione deve essere pubblicato per almeno 15 gg sul sito web della società. Sarà cura della società inviare la stessa comunicazione anche ai Comuni Soci che valuteranno a loro insindacabile giudizio se pubblicarlo o meno.
8. Modifiche ed integrazioni relative alle selezioni saranno rese note con le stesse modalità previste per la pubblicità dell'offerta.
9. Le procedure di reclutamento del personale garantiranno – senza discriminazione alcuna per genere, nazionalità, religione, opinione politica o condizione sociale e personale – l'accessibilità all'impiego, la trasparenza e l'imparzialità delle valutazioni, nonché la competenza dei soggetti esaminatori, il rispetto delle pari opportunità tra donne e uomini, ai sensi del D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 recante il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005 n. 246 e la protezione dei dati personali in conformità al D. Lgs. 30 giugno 2003 n. 196 recante il "Codice in materia di protezione dei dati personali".

Art. 4 – MODALITA' DI AFFIDAMENTO DEGLI INCARICHI

1. Le disposizioni del presente articolo si applicano nelle ipotesi di conferimento di incarichi di studio o di ricerca ovvero di consulenza, da individuarsi nel rispetto delle definizioni che seguono:
 - "Incarichi di studio": devono intendersi tali quegli incarichi aventi ad oggetto una attività di studio e approfondimento, commissionata dalla Società nel suo interesse, il cui corretto svolgimento presuppone la consegna, da parte del professionista, di una relazione scritta finale, nella quale saranno illustrati i risultati dello studio e le soluzioni proposte.
 - "Incarichi di ricerca e indagine": devono intendersi tali quegli incarichi aventi ad oggetto una attività di approfondimento e ricerca, oppure indagine (a titolo esemplificativo e non esaustivo geotecnica, geologia, acustica, topografia e comunque laddove sia prevista la firma del professionista ma anche l'esecuzione di rilievi strumentale e l'analisi dei dati), il cui programma è nel dettaglio preventivamente definito ed individuato dalla Società. Tali incarichi non presuppongono necessariamente la redazione di relazioni scritte finali.
 - "Consulenze": devono intendersi per consulenze quegli incarichi attribuiti a professionisti singoli e/o associati nonché a società di consulenza, aventi ad oggetto la richiesta di predisposizione di un parere, o l'espressione di una valutazione e/o di un giudizio ovvero attività di consulenza e/o supporto per la elaborazione di atti amministrativi, normativi, deliberativi, regolamentari, societari in genere.
2. Tutti gli incarichi sopra evidenziati costituiscono oggetto di contratti di prestazione d'opera intellettuale, ex artt. 2229-2238 c.c. da conferire con contratti di lavoro autonomo, incarichi professionali in regime d'IVA, ovvero con contratti di natura occasionale
3. Restano esclusi dall'ambito di applicazione del presente articolo e del presente Regolamento:
 - a. Gli incarichi professionali conferiti per la difesa e l'assistenza in giudizio della Società, ovvero per le relative pratiche di domiciliazione, nonché quelli inerenti attività notarili, in ragione del carattere altamente fiduciario di scelta del professionista competente.
 - b. Le prestazioni professionali relativi ai servizi di ingegneria e architettura, in quanto disciplinati dal D. Lgs. N. 163/2006 e connessi regolamenti di attuazione;

- c. Gli incarichi a società facenti parte del Gruppo societario
 - d. Gli appalti e le esternalizzazioni dei servizi, necessari per il raggiungimento degli scopi della Società;
 - e. Le prestazioni rese dai componenti degli organismi di controllo interno;
 - f. Le collaborazioni meramente occasionali che si esauriscono in una sola azione o prestazione, caratterizzata da un rapporto intuitu personae che consente il raggiungimento del fine, e che comportano, per loro stessa natura, una spesa equiparabile ad un rimborso spese, quali ad esempio la partecipazione a convegni e seminari, la singola docenza, la traduzione di pubblicazioni e simili.
 - g. Gli incarichi per le materie di consulenza, studi e ricerca conferite ad apposite società, previo espletamento delle procedure previste dal codice degli appalti (D.Lgs. n. 163/2006);
 - h. L'affidamento di incarichi professionali inerenti la progettazione e realizzazione di opere e lavori pubblici, nel rispetto della vigente normativa europea, statale e in conformità alla eventuale e ulteriore regolamentazione della Società.
 - i. Tutti gli incarichi che siano riconducibili all'elenco dei servizi contenuto negli allegati II A e II B al codice dei contratti, per i quali si applica la normativa in materia di appalti di pubblici servizi.
 - j. Gli incarichi da conferirsi a persone determinate in base all'esperienza maturata dalle stesse (es: religioso, rappresentante di associazioni umanitarie, ecc) o al legame esistente tra l'oggetto dell'incarico e il soggetto da incaricare (es. autore di un libro da presentare, relazione rispetto ad un'esperienza vissuta, ecc).
4. La Società può conferire gli incarichi di cui al presente articolo per esigenze cui non può fare fronte con il personale in servizio ovvero per inesistenza, all'interno della propria organizzazione, della figura idonea allo svolgimento dell'incarico, ovvero per necessità di un supporto specialistico alla attività ordinaria degli uffici interni. L'inesistenza ovvero l'insufficienza delle risorse già disponibili all'interno della Società per fare fronte alle necessità della medesima, devono essere oggetto di previo accertamento, ed evidenziate nella delibera del Consiglio di Amministrazione di attribuzione dell'incarico ovvero di decisione di avvio della procedura di selezione.
5. Gli incarichi possono essere conferiti solo ad esperti di particolare e comprovata specializzazione. Tale requisito è integrato dal possesso del titolo di laurea richiesto per l'esercizio della professione o di comprovata esperienza maturata nel settore, ed in materia attinente all'ambito della prestazione oggetto di incarico. A prova del possesso del requisito indicato verranno valutati tra l'altro: precedenti attività professionali (di carattere autonomo o dipendente), pregresso svolgimento di attività analoghe con Enti e/o società pubbliche, pubblicazioni scientifiche, pregressi incarichi svolti con la Società, da quest'ultimi giudicati positivamente.
6. Gli incarichi non possono avere durata indeterminata. I contratti di prestazione professionale autonoma possono essere oggetto di proroga e/o rinnovo ove se ne ravvisi un motivato interesse e solo al fine di completare i progetti e per i ritardi non imputabili al collaboratore, fermo restando il compenso pattuito per i progetti individuati. Un eventuale rinnovo dovrà essere specificatamente previsto nell'avviso di selezione e solo per una volta, quantificando nello stesso la durata cumulativa, compresa dell'eventuale rinnovo e, quindi, il relativo costo totale.
7. Il corrispettivo stabilito per le prestazioni professionali deve essere determinato in funzione del tipo di attività richiesta, della complessità e della durata dell'incarico, della eventuale utilizzazione da parte del collaboratore di mezzi e strumenti propri, valutando altresì i valori remunerativi di mercato, le eventuali tariffe di riferimento, ovvero i compensi già corrisposti dalla Società o dagli Enti soci per prestazioni analoghe.

Art. 5 – CRITERI E MODALITA' DI CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI.

1. La società può affidare incarichi in via diretta, senza ricorrere a procedure di selezione pubblica, nelle seguenti ipotesi:
 - a. Esito negativo della precedente procedura comparativa per mancanza di domande o per mancanza di candidati idonei.
 - b. Tipologia di prestazioni di lavoro di natura tecnica o artistica o culturale per la quale non è possibile effettuare una comparazione tra più soggetti perché l'attività richiesta può essere garantita solo ed esclusivamente da un determinato soggetto, in quanto strettamente connessa alla capacità e all'abilità dello stesso.
 - c. Prestazioni lavorative di tipo complementari, non comprese nell'incarico principale già conferito, qualora motivi sopravvenuti ne abbiano determinato la necessità per il risultato finale complessivo. In tal caso l'attività complementare può essere affidata, senza alcuna selezione comparativa, a condizione che non possa essere separata da quella originaria, senza recare pregiudizio agli obiettivi o ai programmi perseguiti con l'incarico originario.
 - d. Nel caso in cui siano motivate dal Responsabile competente situazioni di particolare urgenza o gravità che non consentano l'espletamento della procedura comparativa.
2. Qualora non si rientri nelle ipotesi sopra individuate la società, nel rispetto dello Statuto, individua il collaboratore esterno mediante procedura comparativa da attivarsi previa delibera del Consiglio di Amministrazione, che indichi le motivazioni a giustificazione del ricorso a soggetto esterno al personale della Società, durata ed oggetto dell'incarico nonché il corrispettivo massimo da attribuirsi per lo svolgimento dello stesso.

L'avviso di selezione deve indicare l'oggetto dell'incarico e della specifica prestazione richiesta, il corrispettivo massimo proposto, titoli ed esperienze professionali pregresse richieste, modalità e termini per la presentazione delle manifestazioni di interesse.

L'avviso di selezione così redatto deve essere pubblicato per almeno quindici giorni sul sito web della società, fatta salva la facoltà, in relazione alla particolare natura dell'incarico, di ricorrere anche ad altre modalità di pubblicità, quali, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, la pubblicazione su quotidiani locali e/o nazionali. Sarà cura della società inviare la stessa comunicazione anche ai Comuni Soci che valuteranno a loro insindacabile giudizio se pubblicarlo o meno.

Art. 8 – MODALITA' DI SVOLGIMENTO DELLA PROCEDURA COMPARATIVA PUBBLICA

1. La società effettua la procedura comparativa di cui al precedente articolo avvalendosi se ritenuto utile ed opportuno, di apposita commissione, nominata nel rispetto dello statuto, composta da tre membri, individuati tra professionalità interne e/o esterne al personale della società.
2. La società ovvero l'eventuale commissione, procedono valutando i curriculum pervenuti nei termini evidenziato dall'avviso di selezione, attribuendo a ciascuno di essi il punteggio corrispondente ai diversi requisiti richiesti dall'avviso. L'incarico sarà conferito al professionista che avrà conseguito il punteggio complessivamente più elevato.
3. La società rende noto il conferimento dell'incarico mediante comunicazione personale indirizzata al candidato vincitore della selezione, nonché mediante pubblicazione dell'esito della procedura sul suo sito web, mantenuta per 180 giorni successivi al conferimento dell'incarico.

Art. 9 – PUBBLICITA' DEL REGOLAMENTO

Il presente regolamento viene pubblicato sul sito web della società.

Art. 10 – BANCA DATI

I curriculum rispondenti ai requisiti richiesti e gli esiti relativi al reclutamento del personale ed i curriculum dei professionisti sottoposti a valutazione aziendali sono inseriti nella banca dati della società.

La banca dati viene aggiornata periodicamente sulla base di quanto disciplinato nel presente articolo