

BARI MULTISERVIZI S.P.A.

REGOLAMENTO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE DELLA
BARI MULTISERVIZI S.P.A.

MODIFICA APPROVATA DALL'ASSEMBLEA DEL 10.12.2009

REGOLAMENTO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE DELLA BARI MULTISERVIZI S.p.A.

(ex Art. 18 D.L. 112/2008 convertito in L. 133/2008)

- Visto l'art. 18 del D.L. 112/2008 convertito in L. 133/2008, in esecuzione del quale anche le società che gestiscono servizi pubblici locali a totale partecipazione pubblica devono dotarsi di un regolamento per il reclutamento del personale e per il conferimento degli incarichi;
- Rilevato che il regolamento suddetto deve ispirarsi ai principi dettati dall'art. 35, co. 3, D.Lgt. 30.3.2001 n. 165;
- Considerato 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 durata e continuità della prestazione lavorativa che si configurino come un supporto alla ordinaria attività della società;
- Preso atto che la società Bari Multiservizi S.p.A. rientra fra i soggetti tenuti all'adozione del suddetto regolamento;

Il Consiglio di Amministrazione della Bari Multiservizi S.p.A. nella seduta del 07 gennaio 2009 ha adottato il seguente Regolamento.

Art. 1

OGGETTO

1. Il presente Regolamento disciplina i criteri e le modalità per il reclutamento del personale addetto allo svolgimento delle attività tecniche – operative – amministrative presso la Bari Multiservizi S.p.a., da assumere con contratto di lavoro subordinato, per la cui disciplina si rinvia alle vigenti previsioni legislative, contrattuali e regolamentari, nonché per l'affidamento degli incarichi esterni.
2. Rientrano in tale ambito applicativo anche 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, ad esempio il personale a termine o quello con contratto di inserimento;
3. Il presente Regolamento è redatto nel rispetto dei principi di cui al comma 3 dell'art. 35 decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, ovvero ai principi di trasparenza, pubblicità, imparzialità.

Art. 2

ESCLUSIONI

1. Restano esclusi dall'ambito applicativo della normativa di riferimento e, quindi, del presente Regolamento sia il personale 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 patrocinio legale o per prestazioni d'ingegneria o altri servizi), che restano sottoposti alla disciplina del Codice degli Appalti di cui al D.Lgs. 163/2006 e al Regolamento aziendale per gli appalti sottosoglia.

Art. 3

CRITERI PER LA SELEZIONE E L'ASSUNZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE (con contratto di lavoro a tempo indeterminato)

1. In applicazione delle previsioni normative di cui al precedente art. 1, il reclutamento del personale da assumere con contratto di lavoro a tempo indeterminato dovrà aver luogo solo ove risultino esigenze obiettive derivanti dalla necessità di assicurare il naturale *turnover* del personale dipendente ovvero per esigenze strutturali dell'azienda derivanti da carenze di personale documentate in base alla pianta organica aziendale.

2. La selezione sarà operata sulla base delle seguenti regole e criteri:
- a. L'avviso di selezione dovrà essere approvato dall'Organo amministrativo della società e sarà pubblicato sul sito internet aziendale per almeno trenta giorni consecutivi ed eventualmente per non meno di un giorno su almeno un quotidiano.
 - b. Il termine per la presentazione delle candidature non potrà essere inferiore a trenta giorni dalla data di pubblicazione dell'avviso sui quotidiani;
 - c. Tutte le prove di selezione in qualunque forma attuate a, quindi, anche quelle di carattere preselettivo non potranno operare discriminazioni fra lavoratori e lavoratrici;
 - d. Nel caso la selezione debba avvenire sulla base dei titoli posseduti dai candidati, oltre che degli esiti delle prove, l'Organo amministrativo della Società, indicherà nell'avviso di selezione i criteri di valutazione dei titoli;
 - e. È in facoltà dell'Organo amministrativo della Società di ricorrere a prove di preselezione mediante quiz a risposta multipla nel caso in cui le candidature risultino superiori a cento;
 - f. I quesiti dell'eventuale prova preselettiva dovranno tendere ad accertare il possesso da parte dei candidati delle capacità psico-attitudinali e delle nozioni di cultura generale richieste in relazione alla posizione da ricoprire;
 - g. L'eventuale prova preselettiva si concluderà con la predisposizione di una graduatoria redatta in base al numero di risposte esatte fornite da ciascun candidato;
 - h. Ad esito dell'eventuale prova preselettiva saranno ammessi a sostenere le prove oggetto di selezione i candidati che abbiano fornito risposte esatte nella misura non inferiore al 70% del numero totale dei quiz a risposta multipla;
 - i. L'eventuale preselezione potrà essere affidata ad aziende specializzate nella selezione del personale;
 - j. La selezione, tenuto conto del profilo professionale dei posti da ricoprire, potrà avvenire, alternativamente o cumulativamente, in base a prove pratiche, scritte ed orali, fermo restando che le stesse dovranno tendere ad accertare il possesso da parte dei candidati delle competenze tecniche e professionali richieste in relazione alle mansioni corrispondenti del posto da ricoprire;
 - k. Ad esito della selezione sarà stilata una graduatoria redatta in base ai titoli - ove la relativa valutazione sia prevista nell'avviso di selezione - e agli esiti delle prove; dalla suddetta graduatoria saranno attinti i candidati da assumere, partendo dal primo classificato, sino al raggiungimento dell'aliquota prevista nell'avviso di selezione;
 - l. La fase di selezione, eventualmente successiva a quella di preselezione, sarà condotta da una commissione composta da non meno di tre e non oltre cinque componenti ai quali si aggiungerà un dipendente della Società cui saranno affidate le funzioni di segreteria della commissione; i componenti della commissione potranno essere scelti fra: (i) dipendenti della Società e/o funzionari dell'Ente Locale che esercita il controllo azionario sulla Società componenti; (ii) docenti universitari e/o professionisti esterni alla società particolarmente esperti nelle materie oggetto di prova;
 - m. Non possono essere componenti della commissione gli amministratori, i sindaci, il direttore generale della Società e delle società controllate dallo stesso Ente pubblico che esercita il controllo sulla Società, nonché componenti degli organi di direzione politica dell'Ente pubblico controllante della Società ovvero coloro che ricoprono cariche politiche o siano rappresentanti sindacali e/o esponenti delle associazioni professionali;
 - n. La nomina dei componenti della commissione preposta alla fase selettiva sarà operata dall'Organo amministrativo della Società, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle candidature e la commissione, prima di dare avvio alle prove determinerà i relativi criteri di valutazione.
 - o. L'esito della selezione sarà pubblicato sul sito internet aziendale

Art. 4

CRITERI PER LA SELEZIONE E L'ASSUNZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE (con contratto di lavoro a tempo determinato)

1. In applicazione delle previsioni normative di cui al precedente art. 1, il reclutamento del personale da assumere con contratto di lavoro a tempo determinato dovrà aver luogo solo ove risultino esigenze

obiettive derivanti dalla necessità di assicurare esigenze temporanee ordinarie e/o straordinarie, ad esempio affidamento di servizi aggiuntivi rispetto a quelli previsti dalla convenzione generale, sostituzione di personale in ferie, malattia, infortunio, ecc.

A tal fine si procederà alla pubblicazione di un avviso pubblico per la formulazione di graduatorie, diversificate per mansioni da svolgere, dalle quali attingere personale da assumere con contratto a tempo determinato, in relazione alle esigenze aziendali.

2. Le selezioni, per la formulazione delle graduatorie, saranno operate sulla base delle seguenti regole e criteri:
 - a. L'avviso di selezione per la formulazione di graduatorie con diverse mansioni sarà pubblicato sul sito internet aziendale per almeno trenta giorni consecutivi e per non meno di un giorno su almeno un quotidiano scelto fra quelli a maggior diffusione locale e nazionale;
 - b. Il termine per la presentazione delle candidature non potrà essere inferiore a trenta giorni dalla data di pubblicazione dell'avviso sui quotidiani;
 - c. Tutte le prove di selezione in qualunque forma attuate e, quindi, anche quelle di carattere preselettivo non potranno operare discriminazioni fra lavoratori e lavoratrici;
 - d. Nel caso la selezione debba avvenire sulla base dei titoli posseduti dai candidati, oltre che degli esiti delle prove, l'Organo amministrativo della Società, indicherà nell'avviso di selezione i criteri di valutazione dei titoli;
 - e. È in facoltà dell'Organo amministrativo della Società di ricorrere a prove di preselezione mediante quiz a risposta multipla nel caso in cui le candidature risultino superiori a cento;
 - f. I quesiti dell'eventuale prova preselettiva dovranno tendere ad accertare il possesso da parte dei candidati delle capacità psico-attitudinali e delle nozioni di cultura generale richieste in relazione alla posizione da ricoprire;
 - g. L'eventuale prova preselettiva si concluderà con la predisposizione di una graduatoria redatta in base al numero di risposte esatte fornite da ciascun candidato;
 - h. Ad esito dell'eventuale prova preselettiva saranno ammessi a sostenere le prove oggetto di selezione i candidati che abbiano fornito risposte esatte nella misura non inferiore al 70% del numero totale dei quiz a risposta multipla;
 - i. L'eventuale preselezione potrà essere affidata ad aziende specializzate nella selezione del personale;
 - j. La selezione, tenuto conto del profilo professionale dei posti da ricoprire, potrà avvenire, alternativamente o cumulativamente, in base a prove pratiche, scritte ed orali, fermo restando che le stesse dovranno tendere ad accertare il possesso da parte dei candidati delle competenze tecniche e professionali richieste in relazione alle mansioni corrispondenti del posto da ricoprire;
 - k. Ad esito della selezione sarà stilata una graduatoria redatta in base ai titoli - ove la relativa valutazione sia prevista nell'avviso di selezione - e agli esiti delle prove; dalla suddetta graduatoria saranno attinti i candidati da assumere, partendo dal primo classificato, sino al raggiungimento dell'aliquota prevista nell'avviso di selezione;
 - l. La graduatoria resterà valida per tre anni dalla data di approvazione della stessa da parte dell'Organo amministrativo della Società; ove in successione di tempo si renda necessario assumere nuovi dipendenti da impiegare nelle stesse o in mansioni analoghe a quelle previste per una selezione già esperita la Società, nel rispetto delle normative vigenti in materia di assunzione a tempo determinato e relative proroghe, attingerà i nominativi della nuova aliquota dalla graduatoria ancora in vigore;
 - m. La fase di selezione, eventualmente successiva a quella di preselezione, sarà condotta da una commissione composta da non meno di tre e non oltre cinque componenti ai quali si aggiungerà un dipendente della Società cui saranno affidate le funzioni di segreteria della commissione; i componenti della commissione potranno essere scelti fra: (i) dipendenti della Società e/o funzionari dell'Ente Locale che esercita il controllo azionario sulla Società componenti; (ii) docenti universitari e/o professionisti esterni alla società particolarmente esperti nelle materie oggetto di prova;
 - n. Non possono essere componenti della commissione gli amministratori, i sindaci, il direttore generale della Società e delle società controllate dallo stesso Ente pubblico che esercita il controllo sulla Società, nonché componenti degli organi di direzione politica dell'Ente pubblico controllante della Società ovvero coloro che ricoprono cariche politiche o siano rappresentanti sindacali e/o esponenti delle associazioni professionali;
 - o. La nomina dei componenti della commissione preposta alla fase selettiva sarà operata dall'Organo amministrativo della Società, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle candidature e la commissione, prima di dare avvio alle prove determinerà i relativi criteri di valutazione.
 - p. L'esito della selezione sarà pubblicato sul sito internet aziendale.

Art. 5

REQUISITI PER LA PARTECIPAZIONE ALLA SELEZIONE

Sono ammessi alle selezioni i candidati che, alla data di scadenza del termine utile per la presentazione delle domande di partecipazione, siano in possesso dei seguenti requisiti:

Requisiti di carattere generale:

- a) cittadinanza italiana o di altro stato membro dell'Unione Europea, secondo il D.P.C.M. n. 174/1994;
- b) età non inferiore ai 18 anni;
- c) godimento dei diritti politici e civili;
- d) non aver riportato condanne penali né avere procedimenti penali in corso;
- e) idoneità psico – fisica all'impiego;
- f) diploma di scuola media inferiore.

Requisiti aggiuntivi per i cittadini di Stati membri dell'Unione Europea:

- a) godere dei diritti civili e politici nello stato di appartenenza o di provenienza;
- b) essere in possesso, ad eccezione della cittadinanza italiana, di tutti i requisiti previsti per i cittadini della Repubblica;
- c) avere adeguata conoscenza della lingua italiana.

Requisiti aggiuntivi per i candidati che hanno avuto o hanno in corso un rapporto di lavoro a tempo determinato e mansioni uguali o equivalenti a quelle richieste dall'avviso di selezione:

- a) non aver subito provvedimenti disciplinari superiori al richiamo scritto;
- b) non essere stato licenziato;
- c) non aver rassegnato volontarie dimissioni.

Art. 6

TITOLI VALUTABILI PROVE E PUNTEGGIO, AI FINI DEI PRECEDENTI ARTICOLI 3 e 4

I titoli valutabili, che complessivamente non potranno superare il punteggio massimo di 20 punti sono:

titolo di studio;
carico di famiglia;
reddito del nucleo familiare;
minore età.

I candidati ammessi alla selezione saranno sottoposti alle seguenti prove:

- a) compilazione di test a risposta multipla;
- b) prova pratica e/o teorica.

Il punteggio massimo attribuibile per la prova di cui al punto a) è pari a 30 punti;
Il punteggio massimo attribuibile per la prova di cui al punto b) è pari a 50 punti.

E' in facoltà della Società riservare, sino al 50%, i posti da ricoprire al personale che abbia prestato servizio alle dipendenze della società con contratto di lavoro a tempo determinato negli ultimi 5 (cinque) anni dalla data di pubblicazione dell'avviso di selezione.

In tal caso i punteggi saranno così determinati:

TITOLI:

titolo di studio
carico di famiglia
reddito del nucleo familiare
minore età

I titoli valutabili complessivamente non potranno superare il punteggio massimo di 20 punti.

PROVE:

- a) compilazione di test a risposta multipla;
- b) prova pratica e/o teorica.

Il punteggio massimo attribuibile per la prova di cui al punto a) è pari a 20 punti.

Il punteggio massimo attribuibile per la prova di cui al punto b) è pari a 25 punti.

In aggiunta a tali criteri ai candidati che hanno avuto o hanno in corso un rapporto di lavoro a tempo determinato presso la Bari Multiservizi S.p.A., con mansioni uguali o equivalenti a quelle richieste nell'avviso di selezione, saranno riconosciuti 0,10 punti per ogni giorno di servizio effettivamente prestato, per un massimo di 35 punti.

Art. 7

PROCEDURA PER L'ASSUNZIONE DI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

1. Ove emerga la necessità di assumere personale straordinario, la proposta dovrà essere inoltrata all'Organo amministrativo corredata da una relazione da cui emergano i motivi che sostanziano la richiesta, le alternative, gli eventuali motivi di urgenza, il profilo professionale richiesto ed il quantitativo di personale, la data di inizio e la durata del contratto, la tipologia contrattuale, il costo, gli altri elementi utili.
2. Il Consiglio di Amministrazione, valutata la richiesta, autorizza le assunzioni attingendo il personale dalle graduatorie approvate dall'Organo amministrativo della società.
3. In mancanza di una graduatoria dalla quale attingere personale per lo svolgimento delle mansioni richieste, il C.d'A., verificata l'urgenza del fabbisogno del personale da assumere, i tempi tecnici occorrenti per l'attivazione delle procedure di selezione, autorizzerà le assunzioni necessarie attraverso l'avviamento al lavoro di personale iscritto alle agenzie per il lavoro.

In tal caso la società inoltrerà, all'agenzia per il lavoro regolarmente autorizzata dal Ministero del Lavoro delle Previdenza Sociale ai sensi della legge n. 276/2003, richiesta di avviamento al lavoro del numero di unità necessario alla copertura del fabbisogno, specificando le mansioni da svolgere, il livello di inquadramento e la durata del contratto di lavoro.

Art. 8

CRITERI PER L'AFFIDAMENTO DI INCARICHI ESTERNI

1. Il ricorso ad incarichi esterni deve sempre essere motivato da esigenze cui non è possibile far fronte con il personale in servizio e che, pertanto, trova presupposto di legittimità nel comma 6 del richiamato art.7 del D.Lgs. 165/2001:
 - a. l'oggetto della prestazione deve corrispondere ad obiettivi o progetti specifici e determinati della Società e deve risultare coerente con le esigenze di funzionalità della medesima;
 - b. deve sussistere l'impossibilità oggettiva di utilizzare le risorse umane disponibili al suo interno;
 - c. la prestazione deve essere di natura temporanea e particolarmente qualificata ovvero tesa a soddisfare esigenze della società per le quali non è possibile far ricorso a rapporti di lavoro di carattere subordinato;
 - d. devono essere preventivamente determinati durata, luogo, oggetto e compenso della collaborazione.

2. Ove emerga la necessità di dover conferire un incarico ad un soggetto esterno, la proposta dovrà essere inoltrata all'Organo amministrativo 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.
3. 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.
4. L'Organo amministrativo, valutata la richiesta, ove non sia stato istituito in Azienda un elenco aperto di esperti cui attingere, autorizzerà se del caso la ricerca del soggetto cui affidare l'incarico disponendo, come minimo, la pubblicazione dell'avviso di ricerca sul sito internet aziendale ed eventualmente, per incarichi di valore superiore ad euro 10.000,00 almeno su un quotidiano.
5. 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.
6. La valutazione delle candidature pervenute entro il termine stabilito dall'avviso di ricerca, e che non potrà essere inferiore a dieci giorni, sarà effettuata da una commissione nominata dall'Organo amministrativo (commissione di valutazione) che effettuerà una analisi comparativa tenendo conto:
 - 1) dell'esperienza posseduta dall'aspirante in ruoli analoghi a quello dell'incarico da ricoprire sulla base dei *curricula* presentati;
 - 2) dell'esperienza posseduta dall'aspirante in altri campi simili o attinenti all'incarico da ricoprire, tenuto conto anche del grado di attinenza;
 - 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.Ai fini della valutazione delle domande verranno attribuiti punteggi a ciascun titolo posseduto dai candidati. I punteggi assegnati ai titoli nel loro complesso non potranno eccedere i 100 punti.
7. Sulla base della relazione presentata dalla Commissione di valutazione, il Consiglio di Amministrazione della Società 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 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 rescissione del contratto per inadempienza e previa contestazione dei fatti;
 - j) modalità di verifica del corretto svolgimento dell'incarico;
 - k) foro competente per le controversie.
8. L'esito della ricerca e l'assegnazione dell'incarico saranno pubblicati sul sito internet aziendale.

Art. 9

Disposizioni finali

1. Il presente regolamento non si applica alle procedure in corso o già deliberate.
2. Per quanto non previsto dal presente regolamento si farà riferimento alla normativa vigente ed ai criteri generali di trasparenza, economicità, efficienza, pubblicità ed imparzialità.