

REGOLAMENTO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE
AI SENSI DELL'ART. 18, D.L. 112/2008 CONVERTITO NELLA L. 133/2008
(approvato dal CdA nella seduta del 03.03.2009, modificato con Deliberazione di Giunta
Provinciale del 24.04.2009, n. 101 – ratificate nella seduta del CdA del 25.05.2009)

Oggetto: Adozione dei provvedimenti richiesti dall'art. 18 D.L. 112/2008 convertito nella L. 133/2008.

Competenza: Consiglio di Amministrazione di U.C.I.T. s.r.l.

Vista la cosiddetta “*manovra finanziaria dell'estate 2008*”, introdotta con il D.L. n. 112/2008 successivamente convertito con modifiche nella Legge n. 133/2008;

Visto, in particolare, l'art. 18 (Reclutamento del personale delle società pubbliche) ai sensi del quale:

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.

Rilevato che la L. 133/2008 – di conversione del D.L. 112/2008 – è entrata in vigore il giorno 22 ottobre 2008 e che – pertanto – il termine di cui all'art. 18, co. 1, è scaduto in data 21 ottobre 2008;

Premesso che l'attuale compagine societaria di U.C.I.T. è costituita dalla Provincia e dal Comune di Udine nella misura rispettivamente del 77,78% e del 22,22%;

Ritenuto che la partecipazione pubblica, oltre che il suo oggetto sociale e la natura delle prestazioni svolte, rendono U.C.I.T. a tutti gli effetti un “organismo di diritto pubblico”, connotato – come noto – dal possesso di personalità giuridica e dalla sussistenza di dominanza pubblica e dal perseguimento della soddisfazione di bisogni di interesse generale di carattere non industriale o commerciale, (si richiama a maggior dettaglio la sentenza del T.A.R. FVG dd. 11.10.2006 n. 698);

Rilevato che U.C.I.T. non è quotata su mercati regolamentati;

Ritenuto, dunque, che U.C.I.T., per le motivazioni sopra evidenziate, sia soggetta alle disposizioni di cui all'art. 18, co. 2 del D.L. n. 112/2008 così come convertito nella L. n. 133/2008;

Ritenuta la necessità di provvedere ad adottare un regolamento per il reclutamento di nuovo personale al fine di dare attuazione ai principi di trasparenza, pubblicità e imparzialità;

Tutto questo premesso,

il Consiglio di Amministrazione

adotta

1. il regolamento per il reclutamento del personale di cui all'allegato 1 facente parte integrante della presente deliberazione;
2. il regolamento sulla disciplina degli incarichi di collaborazione di cui all'allegato 2 facente parte integrante della presente deliberazione;

ALLEGATO 1

REGOLAMENTO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

Articolo 1

Il presente regolamento stabilisce i requisiti essenziali, i criteri e le modalità generali di reclutamento del personale, non appartenente all'area dirigenziale, con contratto di lavoro subordinato al fine di assicurare la trasparenza, pubblicità e imparzialità della propria attività.

Nel caso di attingimento del personale necessario dalle graduatorie degli idonei di precedenti selezioni non verranno effettuate ulteriori prove selettive. Per tutti gli altri casi, il personale necessario verrà selezionato secondo le modalità di seguito descritte.

Articolo 2

Il reclutamento del personale riguarda il numero di posizioni che si rendono necessarie in base a proposta del Direttore approvata dal Consiglio di Amministrazione o da altro organo delegato.

Le eventuali offerte di lavoro sono rese note mediante avviso affisso nella bacheca aziendale e pubblicazione sul portale internet aziendale www.ucit.udine.it nell'apposita sezione dedicata alle "offerte di lavoro", costantemente aggiornata.

L'Azienda si riserva la facoltà di dare ulteriore pubblicità all'offerta mediante altre forme di divulgazione e pubblicità ritenute opportune come, ad esempio, inserzioni su giornali locali e nazionali.

Modifiche ed integrazioni relative alle selezioni sono rese note con le stesse modalità previste per la pubblicità dell'offerta.

Articolo 3

Le procedure di reclutamento garantiranno il rispetto dei principi di trasparenza, imparzialità e pubblicità, in armonia a quanto stabilito dall'art. 18, co. 2 del D.L n. 112/2008 così come convertito nella L. n. 133/2008.

La nomina delle commissioni di selezione spetta al Consiglio di Amministrazione che ne definirà i criteri di composizione, costo eventuale, tempi di preavviso, n° componenti in base alle esigenze della società, prevedendo che alle commissioni di selezione del personale dipendente partecipi sempre un funzionario della Provincia di Udine indicato dal Dirigente della Provincia di Udine competente in materia energetica.

In ogni caso, le commissioni sono composte esclusivamente con esperti indipendenti di provata competenza nelle materie oggetto di selezione scelti tra funzionari della Società o di Amministrazione Pubbliche, docenti ed estranei alle medesime che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o delle associazioni professionali.

Articolo 4

L'assunzione obbligatoria delle categorie protette avviene per chiamata numerica degli iscritti nelle liste di collocamento sulla base delle graduatorie stabilite dai competenti uffici del lavoro, previa verifica della compatibilità dell'invalidità con le mansioni da svolgere.

Articolo 5

Le procedure di reclutamento possono essere affidate di volta in volta con delibera del Consiglio di Amministrazione ad agenzie di lavoro esterne specializzate nell'attività di reclutamento.

Resta inteso che nello svolgimento dell'attività di reclutamento tali soggetti dovranno rispettare il disposto dell'articolo 3 del presente regolamento.

Le agenzie di lavoro esterne eventualmente chiamate ad esercitare l'attività di reclutamento di personale saranno individuate e pubblicate nella sezione "offerte di lavoro" del portale aziendale www.ucit.udine.it.

L'azienda si riserva la facoltà di nominare, in qualità di esperti, personale dipendente dell'azienda, qualora si rendesse necessaria o comunque opportuna una specifica valutazione dei requisiti di competenza professionale per la copertura di posti ad elevata specializzazione.

Articolo 6

Il Consiglio di Amministrazione, prima della pubblicazione dell'offerta di lavoro a norma dell'art. 2, su proposta della Direzione, individua i requisiti soggettivi richiesti per l'impiego, le metodologie e le tecniche di valutazione per effettuare la selezione.

L'organo consiliare si riserva la facoltà di prevedere – oltre al colloquio ed all'esame del *curriculum vitae* – prove preselettive, scritte, orali e/o tecnico/pratiche.

Articolo 7

L'offerta di impiego contiene:

- i requisiti soggettivi richiesti per l'accesso all'impiego;
- i titoli che danno eventualmente luogo a precedenza o a preferenza;
- il numero complessivo dei posti offerti, la categoria ed il relativo profilo professionale, con indicazione di quelli riservati per legge a favore di determinate categorie;
- i motivi che comportano l'esclusione dalla selezione;
- le modalità e il termine perentorio di presentazione delle domande;
- le modalità e i tempi di convocazione dei candidati in possesso dei requisiti per sostenere i colloqui attitudinali e motivazionali od eventuali prove preselettive, scritte, orali e/o tecnico/pratiche;
- le materie ed il programma oggetto delle singole prove, ove previste;
- la durata prevista del rapporto contrattuale.

Articolo 8

Le metodologie e tecniche di valutazione non devono accertare solamente la preparazione culturale e teorica, ma soprattutto e nel modo più oggettivo possibile, le effettive capacità e attitudini del candidato a ricoprire la posizione offerta in funzione degli obiettivi dell'azienda.

Il curriculum professionale è valutato congiuntamente al complesso della formazione e delle attività, culturali e professionali, illustrate dal candidato e ritenute significative, per analogia o connessione, al fine di evidenziare il maggiore livello di qualificazione, idoneità ed attitudine dello stesso all'esercizio delle funzioni richieste dalla posizione offerta.

In particolare ad ogni singolo curriculum viene attribuito un punteggio che valuti i seguenti elementi:

- a. qualificazione professionale;
- b. esperienze già maturate nel settore di attività di riferimento e grado di conoscenza delle normative di settore;
- c. ulteriori elementi da individuarsi con adeguata motivazione in relazione alle circostanze del fabbisogno specifico.

Articolo 9

La modalità di espletamento di eventuali prove e la loro durata, se non già precedentemente indicati, sono tempestivamente portati a conoscenza dei candidati da parte della Commissione di selezione in modo che tutti siano assoggettati ad una valutazione comparativamente omogenea acquisita sulla base di elementi oggettivi.

Articolo 10

Gli esiti della selezione sono tempestivamente resi noto mediante pubblicazione nella sezione “offerte di lavoro”, del sito internet www.ucit.udine.it.

L'azienda si riserva la facoltà di stabilire una graduatoria dei candidati valutati idonei cui fare riferimento in caso di mancata copertura della posizione offerta per rinuncia o forza maggiore da parte dei soggetti già selezionati.

Articolo 11

L'assunzione in servizio è regolata dalle forme contrattuali di impiego previste dall'ordinamento e nel rispetto della normativa contrattuale nazionale.

Ove previsto, il collocamento in organico del personale selezionato è preceduto da un periodo di prova della durata indicata dalla normativa contrattuale nazionale.

Articolo 12

Il presente regolamento entra in vigore il giorno successivo all'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione.

ALLEGATO 2

REGOLAMENTO RECANTE DISCIPLINA PER IL CONFERIMENTO DI INCARICHI DI COLLABORAZIONE

Articolo 1

Finalità ed ambito di applicazione.

1. Il presente regolamento disciplina il conferimento di incarichi di lavoro autonomo quali le collaborazioni di natura occasionale o coordinata e continuativa, nonché il relativo regime di pubblicità, al fine di attuare quanto richiesto dall'art. 18, co. 2 del D.L. n. 112/2008 convertito nella L. n. 133/2008.
2. I principi di trasparenza, imparzialità e pubblicità sono declinati tenendo conto di quanto prescritto dall'articolo 7, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come integrato dall'articolo 32 del decreto legge 4 luglio 2006, n. 223, convertito dalla legge 4 agosto 2006, n. 248, dall'articolo 3, comma 76 della legge 24 dicembre 2007, n. 244 e dall'articolo 46 del decreto legge n. 112/2008 convertito dalla legge 133/2008.
3. Si è inoltre presa in considerazione – per quanto non novellato dall'art. 46 del D.L. n. 112/2008 convertito dalla L. n. 133/2008 – la deliberazione n. 6 /AUT / 2008 del 14.03.2008 della Sezione delle Autonomie della Corte dei Conti (con la quale sono approvate le linee di indirizzo e i criteri interpretativi in materia di regolamenti degli Enti Locali per l'affidamento di incarichi di collaborazione, studio, ricerca e consulenza).

Nel caso di attingimento del personale necessario dalle graduatorie degli idonei di precedenti selezioni o da personale che in precedenza ha svolto servizio per la società per almeno sei mesi con qualunque forma contrattuale e con gradimento di quest'ultima, non verranno effettuate ulteriori prove selettive. Per tutti gli altri casi, il personale necessario verrà selezionato secondo le modalità di seguito descritte.

Articolo 2 (Individuazione del fabbisogno)

1. Il Consiglio di Amministrazione o suo delegato, su proposta della Direzione, verifica la congruenza con il fabbisogno della società, con i piani ed i programmi sull'attività societaria adottati, nonché la temporaneità della necessità.
2. L'organo consiliare verifica l'impossibilità di corrispondere a tale esigenza con il personale in servizio presso la società attraverso interpellanti interni (di cui deve rimanere traccia scritta) tenendo conto delle mansioni esigibili e decide il ricorso ad una collaborazione esterna.
3. In relazione agli elementi individuati nel precedente comma, il Consiglio di Amministrazione verifica la rispondenza della tipologia di professionalità richiesta, tenuto conto dei requisiti stabiliti dall'articolo 7, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i., e determina durata, luogo, oggetto e compenso per la collaborazione, tenuto conto delle disponibilità di bilancio e del prezzo di mercato. Relativamente al prezzo l'organo stesso si riserva la facoltà di effettuare una ricognizione presso associazioni di categoria, ordini professionali, altre amministrazioni ed altri soggetti, al fine di individuare un compenso congruo con la prestazione richiesta.
4. La nomina delle commissioni di selezione spetta al Consiglio di Amministrazione che ne definirà i criteri di composizione, costo eventuale, tempi di preavviso, n° componenti in base alle esigenze della società.

Articolo 3 (Individuazione delle professionalità)

1. Individuato il fabbisogno, e predisposto un apposito avviso nel quale sono evidenziati i seguenti elementi:
 - a. definizione circostanziata dell'oggetto dell'incarico, eventualmente con il riferimento espresso ai piani e programmi relativi all'attività societaria;
 - b. specifici requisiti culturali e professionali richiesti per lo svolgimento della prestazione;
 - c. durata dell'incarico;

- d. luogo dell'incarico e modalità di realizzazione del medesimo (livello di coordinazione);
 - e. compenso per la prestazione adeguatamente motivato e tutte le informazioni correlate quali la tipologia e la periodicità del pagamento, il trattamento fiscale e previdenziale da applicare, eventuali sospensioni della prestazione;
 - f. indicazione della struttura di riferimento e del responsabile del coordinamento.
2. Nel medesimo avviso è individuato un termine per la presentazione dei *curricula* e delle relative offerte ed un termine entro il quale è resa nota la conclusione della selezione, nonché i criteri attraverso i quali avviene la comparazione.
 3. In ogni caso per l'ammissione alla selezione per il conferimento dell'incarico occorre:
 - a. essere in possesso della cittadinanza italiana o di uno degli stati membri dell'Unione Europea;
 - b. godere dei diritti civili e politici;
 - c. non aver riportato condanne penali e non essere destinatario di provvedimenti che riguardano l'applicazione di misure di prevenzione, di decisioni civili e di provvedimenti amministrativi iscritti nel casellario giudiziale;
 - d. essere a conoscenza di non essere sottoposto a procedimenti penali;
 - e. essere in possesso dei requisiti prescritti dall'articolo 7, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i.

Articolo 4 (Procedura comparativa)

1. Il Consiglio di Amministrazione procede alla valutazione dei *curricula* presentati, anche attraverso commissioni appositamente costituite, delle quali faccia parte anche personale della società.
2. Ad ogni singolo curriculum viene attribuito un punteggio che valuti i seguenti elementi:
 - a. qualificazione professionale;
 - b. esperienze già maturate nel settore di attività di riferimento e grado di conoscenza delle normative di settore;
 - c. qualità della metodologia che si intende adottare nello svolgimento dell'incarico;
 - d. eventuali riduzione sui tempi di realizzazione dell'attività e sul compenso;
 - e. ulteriori elementi da individuarsi con adeguata motivazione in relazione alle circostanze del fabbisogno specifico.

Articolo 5 (Esclusioni)

1. Le disposizioni del presente regolamento non trovano applicazione alle materie regolate dal D.lgs. 163/2006 e s.m.i., ovvero all'appalto di lavori o di beni o di servizi.
2. Sono esclusi dalle procedure comparative e dagli obblighi di pubblicità le sole prestazioni meramente occasionali, che si esauriscono in una prestazione episodica, che il collaboratore svolga in maniera saltuaria che non è riconducibile a fasi di piani o programmi del committente e che si svolge in maniera del tutto autonoma.

Articolo 6 (Durata del contratto e determinazione del compenso)

1. Non è ammesso il rinnovo del contratto di collaborazione. Il Consiglio di Amministrazione può prorogare ove ravvisi un motivato interesse la durata del contratto solo al fine di completare i progetti e per i ritardi non imputabili al collaboratore, fermo restando il compenso pattuito per i progetti individuati.
2. L'organo consiliare provvede alla determinazione del compenso che deve essere stabilito in funzione dell'attività oggetto dell'incarico, della quantità e qualità dell'attività, dell'eventuale utilizzazione da parte del collaboratore di mezzi e strumenti propri, anche con riferimento ai valori di mercato. Deve comunque essere assicurata la proporzionalità con l'utilità conseguita dalla società.
3. La liquidazione del compenso avviene, di norma, al termine della collaborazione salvo diversa espressa pattuizione in correlazione alla conclusione di fasi dell'attività oggetto dell'incarico.

Articolo 7 (Verifica dell'esecuzione e del buon esito dell'incarico)

1. Il Direttore verifica periodicamente il corretto svolgimento dell'incarico, particolarmente quando la realizzazione dello stesso sia correlata a fasi di sviluppo, mediante verifica della coerenza dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi affidati.
2. Qualora i risultati delle prestazioni fornite dal collaboratore esterno risultino non conformi a quanto richiesto sulla base del disciplinare di incarico ovvero siano del tutto insoddisfacenti, il Direttore può richiedere al soggetto incaricato di integrare i risultati entro un termine stabilito, ovvero può risolvere il contratto per inadempienza.
3. Qualora i risultati siano soltanto parzialmente soddisfacenti, il Direttore può chiedere al soggetto incaricato di integrare i risultati entro un termine stabilito, ovvero, sulla base dell'esatta quantificazione delle attività prestate, può provvedere alla liquidazione parziale del compenso originariamente stabilito.

Articolo 8 (Pubblicità ed efficacia)

1. Dell'avviso di cui all'articolo 3 si dà adeguata pubblicità tramite il sito www.ucit.udine.it.
2. Il Consiglio di Amministrazione si riserva la facoltà di individuare ulteriori forme di comunicazione.
3. Dell'esito della procedura comparativa deve essere data la medesima pubblicità indicata nei commi precedenti.

Udine, 29 maggio 2009

