

# **Regolamento per il reclutamento di personale e per il conferimento di incarichi esterni**

( ai sensi del disciplinare per le procedure di reclutamento di personale e conferimento di incarichi di lavoro autonomo di cui alla delibera di giunta comunale n. 671 del 31 agosto 2012)

*Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 3/04/2013*

## **Art. 1 Ambito di applicazione**

1. Il presente regolamento è stato redatto in conformità di quanto disposto dal socio di maggioranza, con lo scopo di disciplinare l'attribuzione di incarichi e consulenze in un'ottica di contenimento della spesa e trasparenza . Tale attività, peraltro, si inquadra nel più ampio esercizio del controllo analogo sulle società affidatarie dirette di servizi pubblici, così come delineato, con la formulazione di indirizzi, dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 422 del 2009 e n. 784 del 2011.

2. Gli incarichi di cui al precedente comma rientrano nelle seguenti tipologie:

a) reclutamento personale, incarichi di lavoro autonomo occasionale, di collaborazione, consulenza, di studio o di ricerca.

Più in particolare, le procedure di reclutamento devono conformarsi a quanto disposto all'art. 35 comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, seguendo le direttive illustrate nel seguito:

- adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano imparzialità, economicità, celerità nell'espletamento;

- adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;

- rispetto delle pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici;

- composizione di eventuali commissioni selezionatrici composte esclusivamente da esperti di comprovata competenza;

Con riferimento agli incarichi di lavoro autonomo occasionale, di collaborazione, di consulenza, di studio o di ricerca, nel rispetto del principio di autosufficienza dell'organizzazione, è ammesso per esigenze cui le società non possano far fronte con risorse interne idonee all'espletamento delle mansioni oggetto dell'incarico, tenendo presente l'osservanza dei criteri e modalità che rispettino:

- la trasparenza, pubblicità, concorrenza, parità di trattamento;

- Specificità e temporaneità della prestazione;
- Preventiva definizione dell'oggetto, della durata del compenso della collaborazione.

## **Art. 2**

### **Procedure per il reclutamento di personale**

1. Ai fini del reclutamento di nuovo personale, a tempo determinato o indeterminato, il CAAN dovrà adottare le seguenti procedure:

- a) selezione in base alle professionalità richieste;
- b) attingendo alle liste di collocamento previste dai Centri per l'impiego, laddove sia richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo;

In merito alle procedure selettive, anche per i profili dirigenziali le procedure saranno:

- diffusione di un avviso pubblico attraverso anche il sito internet aziendale o altri mezzi;
- indicazione nell'avviso, chiara ed inequivocabile, del profilo professionale, inquadramento e requisiti, titoli ed esperienze richieste, sintetica descrizione delle funzioni richieste, tipologia del contratto da sottoscrivere e trattamento economico, termini e modalità di presentazione delle domande.
- costituzione di apposita commissione, nominata in seno al Consiglio di Amministrazione, composta da membri in numero dispari di comprovata esperienza in relazione ai profili da reclutare; la commissione al fine di garantire imparzialità non potrà essere composta da membri dell'organo amministrativo; è possibile a riguardo costituire un albo di esperti a cui attingere se necessario.

## **Art. 3**

### **Conferimento incarichi**

1. Il conferimento di incarichi di lavoro autonomo occasionale, collaborazione, consulenza, studio e ricerca, fermo restando quanto disposto dal disciplinare per le procedure di reclutamento di personale e conferimento di incarichi di lavoro autonomo di cui alla delibera di giunta comunale n. 671 del 31 agosto 2012 circa le motivazioni per le quali è possibile affidare consulenze e incarichi, potrà essere effettuato tenendo presente che:

- gli incarichi devono essere conferiti esclusivamente a professionisti esperti di comprovata specializzazione, anche universitaria; il requisito della comprovata esperienza universitaria può venir meno solo nei casi in cui devono essere conferiti incarichi a professionisti o esperti iscritti

ad Ordini o Albi, fermo restando la necessità di comprovata esperienza nel settore oggetto di operatività.

- non potranno essere conferiti incarichi di cui al presente capo ad amministratori, dirigenti e responsabili degli uffici di amministrazione comunale, degli altri Enti partecipanti, anche nel caso in cui le funzioni siano state svolte nei tre anni precedenti il conferimento dell'incarico.

#### **Art. 4**

#### **Procedure per il conferimento degli incarichi**

Gli Incarichi possono essere conferiti tramite procedura comparativa. Tra gli elementi di valutazione vanno considerati:

1. il corrispettivo richiesto;
2. il grado di professionalità;
3. l'esperienza posseduta relativamente all'incarico da svolgere;
4. il tempo di realizzazione del lavoro richiesto.

L'avvio della procedura di selezione va diffusa tramite avviso, anche mediante l'utilizzo di canali telematici ( ad esempio il sito internet aziendale), in cui sono evidenziati tutti gli elementi oggetto della selezione:

- oggetto dell'incarico;
- requisiti professionali richiesti;
- durata dell'incarico;
- corrispettivo ;
- termine della presentazione delle candidature.

L'avviso deve essere pubblicato per almeno 5 giorni continuativi.

Gli incaricati della società CAAN si occuperanno della selezione delle candidature riportando in un apposito verbale le risultanze e le ragioni che hanno condotto ad una scelta piuttosto che ad un'altra.

#### **Art. 5**

#### **Costituzione di un Albo di esperti**

In casi di urgenza, ovvero ogni qual volta le esigenze di flessibilità e rapidità della società siano incompatibili con i tempi richiesti dalla procedura prevista all'art. 4, e comunque per gli incarichi il cui corrispettivo previsto non superi i 20.000 euro ( oltre iva e oneri accessori se dovuti), è ammesso il confronto tra un numero limitato di soggetti, comunque non inferiore a 5. In tal

caso i soggetti devono essere individuati nel rispetto dei principi della trasparenza, concorrenza, rotazione, attraverso informazioni desunte dal mercato. Per tali incarichi è possibile attingere ad un Albo, se è il caso diversificato per categorie, che contenga un elenco di esperti delle varie categorie. La società può costituire tale Albo mediante avviso pubblico, pubblicato sul sito aziendale, e aggiornarlo con avvisi periodici.

## **Art. 6**

### **Esclusioni**

Tutto quanto disciplinato al presente Capo, non si applica a:

- tutte quelle prestazioni di servizio distinte dalle prestazioni di lavoro autonomo; per tali prestazioni varranno le disposizioni previste nel Codice dei contratti e nel relativo Regolamento di attuazione;
- gli incarichi di patrocinio legale e la difesa in giudizio, ai componenti degli organismi di controllo e delle commissioni di concorso e gare;
- le collaborazioni meramente occasionali e che si esauriscono in una sola azione, e che rispecchino i requisiti di spesa modica e parva entità;
- Non si applica il meccanismo comparativo nei soli casi in cui l'esclusività della prestazione renda facile l'individuazione di una professionalità avente caratteristiche di "esclusività", in un ambito proporzionato e ragionevole;
- Sono esclusi tra l'altro gli incarichi relativi a prestazioni professionali consistenti nella resa di servizi o adempimenti obbligatori per legge (come da deliberazione 20/2009/P della sezione centrale di controllo di legittimità su atti del governo e delle amministrazioni dello Stato).

## **Art. 7**

### **durata degli incarichi**

Non è ammesso il rinnovo degli incarichi ed una proroga può essere ammessa per una sola volta e solo se è indispensabile al raggiungimento del risultato.