

REGOLAMENTO PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI E PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

Art. 1: la fonte normativa

La Società S.I.A.F. – Società Servizi Integrati Area Fiorentina S.p.A. (di seguito denominata S.I.A.F.) con il presente Regolamento intende dare applicazione al disposto di cui all’art. 4, comma 17, d.l. 13 agosto 2011, n. 138 – convertito in legge 14 settembre 2011, n. 148 – in materia di conferimento degli incarichi professionali e di reclutamento del personale.

Secondo tale articolo, *“Fermo restando quanto previsto dall’articolo 18, comma 2-bis, primo e secondo periodo, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, e successive modificazioni, le società a partecipazione pubblica che gestiscono servizi pubblici locali 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. Fino all’adozione dei predetti provvedimenti, e’ fatto divieto di procedere al reclutamento di personale ovvero di conferire incarichi. Il presente comma non si applica alle società quotate in mercati regolamentati”*.

Art. 2: i principi

S.I.A.F. procede dunque al reclutamento del personale e al conferimento degli incarichi di collaborazione esterna nel rispetto dei principi di cui all’art. 35, comma 3, del d.lgs n. 165/2001, volti a garantire un’adeguata pubblicità della selezione: l’adozione di meccanismi di esame trasparenti; il rispetto delle pari opportunità fra lavoratori e lavoratrici; il decentramento

delle procedure di reclutamento; l'attenzione alla competenza della commissione di esame.

Art. 3: conferimento incarichi e prestazioni lavorative -esclusioni-

Le procedure selettive disciplinate nel presente regolamento non si applicano (e dunque la Società può conferire incarichi in via diretta):

- agli incarichi, o comunque alle prestazioni lavorative, affidati a stagisti non retribuiti e ai soggetti appartenenti alle c.d. categorie protette.

Per quanto riguarda gli stagisti che invece ricevono una retribuzione, SIAF invia il progetto formativo all'Ufficio Tirocini dell'Università degli Studi di Firenze o a quello della Provincia di Firenze. La richiesta viene pubblicata per almeno una settimana sul sito web di tali Enti. SIAF, per il tramite del proprio Ufficio del Personale, opera la sua scelta a seguito di colloqui che si tengono sulla base delle liste dei candidati inviate dai predetti Enti;

- agli incarichi, o comunque alle prestazioni lavorative, affidati in situazioni di particolare gravità e urgenza, tali da non consentire, ovvero da rendere eccessivamente gravoso, l'esperimento di qualsivoglia procedura selettiva;

- agli incarichi, o comunque alle prestazioni lavorative, meramente occasionali, che si esauriscono in una prestazione episodica che viene svolta in maniera del tutto autonoma, a fronte di un corrispettivo comunque non superiore a 15.000 Euro.

- agli incarichi, di natura non coordinata e continuativa, di assistenza e consulenza legale, amministrativa, con carattere altamente tecnico e specializzato connessi all'attività istituzionale di S.I.A.F, per esigenze di celerità e in ragione del carattere altamente fiduciario della scelta del professionista competente in materia. Una scelta che dovrà comunque ricadere su soggetti di comprovata competenza, da valutare anche sulla base degli incarichi affidati dal socio pubblico Comune di Bagno a Ripoli.

Art. 4: le modalità di affidamento degli incarichi con corrispettivo da Euro 15.000,00 ad Euro 40.000,00

L'affidamento degli incarichi da Euro 15.000,00 a Euro 40.000,00 si svolge previo invio di un'apposita lettera di invito ad almeno tre professionisti di comprovata competenza.

La lettera di invito, approvata dal Consiglio di Amministrazione, deve indicare l'oggetto dell'incarico, il corrispettivo massimo proposto, i titoli e le esperienze professionali pregresse richieste, le modalità e i termini per la presentazione delle offerte.

S.I.A.F., per il tramite del proprio Consiglio di Amministrazione, procede alla valutazione delle proposte avvalendosi, se ritenuto utile e opportuno, di un'apposita commissione composta da tre membri individuati tra professionalità interne e/o esterne al personale della Società. La commissione è nominata dal Consiglio di Amministrazione o dal Presidente su indicazione del Consiglio. Non possono far parte della commissione soggetti che siano componenti del Consiglio di Amministrazione della società o che ricoprano cariche politiche o che siano rappresentanti delle organizzazioni sindacali o da essi designati. La presidenza della Commissione Giudicatrice è attribuita su indicazione del Consiglio di Amministrazione, con atto del Presidente.

S.I.A.F., ovvero l'eventuale Commissione, procedono all'esame delle proposte pervenute, valutando i curricula dei candidati, le caratteristiche qualitative delle offerte sulla base della illustrazione delle modalità di svolgimento delle prestazioni oggetto di incarico, della tempistica di realizzazione delle attività, dell'eventuale ribasso del compenso offerto rispetto a quello massimo proposto nella lettera di invito. Ove ritenuto opportuno, alla valutazione delle offerte può fare seguito un colloquio orale. L'incarico sarà conferito al candidato la cui offerta verrà ritenuta qualitativamente e/o economicamente più vantaggiosa.

Art. 5: le modalità di affidamento degli incarichi con corrispettivo superiore a 40.000,00 Euro

Per il conferimento degli incarichi con corrispettivo superiore ad Euro 40.000,00, il professionista viene individuato mediante procedura comparativa da instaurarsi previa delibera del Consiglio di Amministrazione, la quale indichi l'oggetto dell'incarico, i motivi del relativo conferimento e il corrispettivo massimo da attribuirsi per lo svolgimento dell'incarico stesso.

I candidati vengono selezionati previa pubblicazione di un apposito avviso di selezione che contiene l'indicazione dell'oggetto dell'incarico, del corrispettivo massimo proposto, dei titoli e delle esperienze professionali pregresse richieste, delle modalità e dei termini per la presentazione delle manifestazioni di interesse, dei criteri di attribuzione dei punteggi.

L'avviso di selezione è pubblicato per almeno quindici giorni consecutivi sul sito web della Società, con la possibilità comunque di ricorrere a ulteriori forme di pubblicità (quali, ad esempio, la pubblicazione su quotidiani locali e/o nazionali).

S.I.A.F. effettua la procedura comparativa di cui al precedente articolo avvalendosi, se ritenuto utile e opportuno, di un'apposita commissione nominata e composta secondo i criteri di cui al predetto art. 4.

S.I.A.F., per tramite del proprio Consiglio di Amministrazione, ovvero l'eventuale commissione, procedono valutando i curricula pervenuti nei termini evidenziati 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 più elevato. S.I.A.F. rende noto il conferimento dell'incarico mediante comunicazione personale indirizzata al candidato vincitore della selezione, nonché

mediante pubblicazione dell'esito della procedura sul proprio sito web, mantenuta per trenta giorni successivi al conferimento dell'incarico.

Art.6: le modalità di selezione del personale

Per l'assunzione del personale dipendente la società individua la persona idonea mediante procedura comparativa pubblica, da attivarsi previa delibera del Consiglio di Amministrazione, la quale indichi le motivazioni sottese all'assunzione nonché le caratteristiche principali del profilo professionale richiesto.

L'avviso di selezione, sulla base della specifica richiesta di SIAF, è predisposto dal Centro per l'Impiego della Regione Toscana, e indica i requisiti richiesti ai candidati (a titolo esemplificativo: titolo di studio, esperienze professionali già maturate, ecc.), 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), il termine e le modalità di presentazione delle domande, i criteri di attribuzione dei punteggi. L'avviso di selezione potrà essere predisposto e pubblicato direttamente dall'ufficio del personale sui motori di ricerca di lavoro o sul sito della Società.

L'avviso di selezione così redatto è pubblicato per almeno 8 giorni a cura del Centro per l'Impiego della Regione Toscana, fatta salva la facoltà, in relazione alla particolare natura del profilo professionale richiesto, di ricorrere anche ad altre modalità di pubblicità (quali, ad esempio, la pubblicazione su quotidiani locali e/o nazionali, sui motori di ricerca di lavoro oppure sul sito internet della società).

Sarà cura di S.I.A.F. inviare lo stesso avviso anche al socio pubblico, che valuterà se pubblicarlo o meno.

La procedura comparativa di selezione è svolta da S.I.A.F. per il tramite del proprio Ufficio del Personale che opera anche in qualità di commissione esaminatrice

L'Ufficio del Personale di S.I.A.F. procede valutando i curricula pervenuti nei termini previsti nell'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 i 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.

L'Ufficio del Personale dà conto al Consiglio di Amministrazione dell'attività di selezione compiuta.

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, mantenuto per trenta giorni successivi al termine della procedura di selezione.

Art. 7: rinvio normativo

Per quanto espressamente non previsto nel presente Regolamento, si rinvia alla disciplina normativa in materia, contenuta nelle vigenti disposizioni di legge, in quanto applicabili.

Art. 8: pubblicità ed entrata in vigore

Il presente regolamento è reso noto mediante pubblicazione sul sito web aziendale ed entrerà in vigore il giorno successivo a quello della sua approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione di S.I.A.F..