



REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE PROCEDURE DI RICERCA, SELEZIONE  
ED INSERIMENTO DI PERSONALE E DI AFFIDAMENTO DEGLI INCARICHI PROFESSIONALI

# **REGOLAMENTO**

## **PER LA DISCIPLINA DELLE PROCEDURE DI RICERCA, SELEZIONE ED INSERIMENTO DI PERSONALE E DI AFFIDAMENTO DEGLI INCARICHI PROFESSIONALI**



Approvato dall'Amministratore Unico con determina n. 2 del 15 gennaio 2016



## **Sommario**

Premesse – Oggetto e riferimenti normativi

### **TITOLO I**

#### **DISCIPLINA DELLE PROCEDURE DI RICERCA, SELEZIONE**

##### **ED INSERIMENTO DI PERSONALE**

- Art. 1 Obblighi di autorizzazione
- Art. 2 Ambito di applicazione ed esclusioni
- Art. 3 Principi generali
- Art. 4 Individuazione delle esigenze di assunzione
- Art. 5 Criteri e Modalità di ricerca e selezione
- Art. 6 Requisiti dei Candidati
- Art.7 Pubblicità delle selezioni
- Art.8 Individuazione dei soggetti preposti alla selezione
- Art. 9 Criteri per la selezione
- Art. 10 Comunicazione degli esiti della selezione
- Art.11 Assunzione

### **TITOLO II**

#### **AFFIDAMENTO DI INCARICHI PROFESSIONALI**

- Art. 12 Ambito di applicazione
- Art. 13 Presupposti per il ricorso ad incarichi esterni
- Art. 14 Requisiti per l'affidamento degli incarichi
- Art. 15 Soglie di importo e relative procedure
- Art. 16 Conferimento di incarichi in forma diretta
- Art. 17 Criteri per la selezione comparativa
- Art. 18 Selezione mediante Avviso pubblico
- Art. 19 Contratto di incarico professionale
- Art. 20 Entrata in vigore



## Premesse - Oggetto e riferimenti normativi

Metro Srl (di seguito “Metro” o “Società”) è una società unipersonale totalmente partecipata per la gestione di servizi pubblici locali di rilevanza economica, soggetta a direzione e coordinamento da parte della Lucca Holding S.p.A. in conformità all’art. 4927 bis CC.

Il Comune di Lucca con Deliberazione di C.C. n. 110 del 29/12/2014 ha approvato gli indirizzi in ordine alle politiche del personale ed ha fornito linee guida in materia di personale delle aziende speciali, istituzioni e società a partecipazione pubblica totale o di controllo dell’Ente stesso, in ottemperanza alle disposizioni dell’art.18 c. 2 bis D.L. n. 112/2008 e art. 1 c. 564 della L.147/2013.

Lucca Holding S.p.A. con determinazione dell’Amministratore Unico n.7/2014 si è dotata di un Regolamento di Gruppo con lo scopo di definire e regolare i rapporti tra la Capogruppo e le Società del Gruppo e tra le Società stesse.

In conformità all’atto di indirizzo in materia di personale approvato con Deliberazione C.C. n. 110/2014, al fine di ricorrere a procedure di reclutamento per la copertura del fabbisogno del proprio personale, è necessario che ogni Società a partecipazione pubblica del Gruppo approvi e pubblichi specifico Regolamento.

Metro intende approvare il presente "Regolamento per la disciplina delle procedure di ricerca, selezione ed inserimento di personale e di affidamento degli incarichi professionali" (di seguito "Regolamento"), che individua i principi, le regole e le modalità procedurali generali cui Metro deve attenersi nella ricerca, selezione ed inserimento di personale, nonché nell’affidamento degli incarichi professionali, ai sensi di quanto previsto dal comma 2 bis, art. 18 del D.L. n.112/2008, viste le linee guida approvate dal Comune di Lucca con delibera CC n.110/2014 e il “Regolamento di Gruppo” di cui alla determina dell’Amministratore Unico di Lucca Holding Spa n. 7/2014.

Le suddette premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente Regolamento.

### TITOLO I

## DISCIPLINA DELLE PROCEDURE DI RICERCA, SELEZIONE ED INSERIMENTO DI PERSONALE

### Art. 1 Obblighi di autorizzazione

L’avvio delle procedure finalizzate a nuove assunzioni di personale a qualunque titolo deve essere proceduto da:

- Richiesta scritta. all’Amministrazione Comunale e alla Lucca Holding S.p.A, da parte della Società del Gruppo, volta a conseguire l’autorizzazione preventiva della stessa, fermo restando quanto previsto dal Regolamento di Gruppo ed in particolare ai commi 3 e 4 dell’art. 6, ed alle norme contenute nel Regolamento per il controllo analogo di Lucca Holding S.p.A, con particolare riferimento all’art. 4, comma 2.
- Verifica, previa comunicazione all’Amministrazione Comunale e alla Lucca Holding S.p.A., della possibilità di copertura del fabbisogno con procedure di mobilità del personale degli altri soggetti appartenenti al Gruppo, sulla base degli accordi con gli stessi, ai sensi dell’art. 1, comma 563 e ss. della Legge n. 147/2013. Ai sensi dell’art. 1 commi 563 e 564 della suddetta Legge, la Società potrà realizzare, sulla base di accordi con altre società partecipate, senza la necessità del consenso del lavoratore, processi di mobilità del personale, in relazione al proprio fabbisogno e per le finalità di



## REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE PROCEDURE DI RICERCA, SELEZIONE ED INSERIMENTO DI PERSONALE E DI AFFIDAMENTO DEGLI INCARICHI PROFESSIONALI

contenimento della spesa, previa informativa alle rappresentanze sindacali operanti presso la Società e alle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL dalla stessa applicato, in coerenza con il rispettivo ordinamento e senza oneri aggiuntivi per la finanza pubblica. Tali processi di mobilità esterna non potranno comportare, in ogni caso, il trasferimento dei dipendenti tra la Società e le pubbliche amministrazioni. In alternativa alla mobilità, il reclutamento del personale può avvenire mediante distacco da altro soggetto sottoposto al Regolamento di Gruppo, con rimborso delle spese alla distaccante a carico dell'ente distaccatario.

Resta in ogni caso fermo quanto disposto dal Regolamento di Gruppo e dal Regolamento per il controllo analogo di Lucca Holding S.p.a. approvati con delibera C.C. n. 17/2014.

### **Art. 2 Ambito di applicazione ed esclusioni**

Il presente regolamento:

- a) definisce le procedure per l'assunzione di personale dipendente con contratti a tempo indeterminato e/o determinato, a tempo pieno o parziale, nel rispetto delle prescrizioni di legge.
- b) non si applica:
  1. nei casi di assunzione di personale appartenente alle categorie protette, per i quali si applicano le procedure previste dalla Legge 68/99 e smi;
  2. agli inserimenti temporanei in azienda con progetti di tirocinio formativo o stage;
  3. alle forme di contratto interinale.

### **Art. 3 Principi generali**

Nell'esecuzione delle procedure di reclutamento del personale, Metro si conforma ai seguenti principi:

- adeguata pubblicità della selezione e delle modalità di svolgimento in modo da garantire economicità e celerità di espletamento ricorrendo all'ausilio di sistemi automatizzati diretti anche a realizzare forme di preselezione;
- adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;
- garanzia delle pari opportunità nell'accesso all'impiego senza discriminazione alcuna per ragioni di genere, di nazionalità, di religione, di opinione politica, di condizioni personali e sociali.
- composizione delle commissioni di valutazione con esperti di provata competenza nelle materie di concorso, che non ricoprano incarichi politico-amministrativi o in associazioni sindacali.
- contenimento delle spese del personale di qualsiasi tipologia, al massimo entro la media del triennio 2011-2012-2013, salvo che le concrete modalità di gestione dei servizi, così come richiesti nei propri atti di indirizzo dal Comune di Lucca o dalle rispettive Autorità d'Ambito competenti, comportino un maggiore impiego di risorse umane.

Nelle modalità di accesso all'impiego, la Società adotta procedure improntate a criteri di trasparenza, idonee a garantire, in ogni fase, il pieno rispetto dei principi e delle regole generali contenute nel presente Regolamento. I predetti criteri e modalità sono resi noti almeno 15 gg. prima dell'effettuazione delle selezioni.

Nella selezione del personale, la Società osserva anche criteri di tempestività e di economicità, perseguendo parametri di costo del lavoro competitivi e allineati con i valori di mercato per ciascuna figura/profilo professionale.

### **Art. 4 Individuazione delle esigenze di assunzione**

Le strategie e linee di sviluppo in materia di personale, nel rispetto degli eventuali indirizzi delineati dal Socio Unico e dalla Società Capogruppo, vengono individuate e approvate con determina dell'Amministratore Unico di Metro.



Il Responsabile delle Risorse Umane provvede a redigere apposita relazione giustificativa in merito alle necessità aziendali, definendo il profilo professionale che il candidato deve possedere, ovvero le quantità di risorse da assumere e quali posizioni debbano essere coperte ed entro quanto tempo.

Prima di procedere alla selezione del personale con i criteri e le modalità di cui al successivo art. 5, l'Amministratore Unico provvederà ad espletare le procedure e le richieste di cui all'art. 1 del presente Regolamento.

## **Art. 5 Criteri e Modalità di ricerca e selezione**

La selezione, la valutazione ed il reclutamento del personale si sviluppano attraverso una pianificazione delle risorse che terrà conto della piena corrispondenza tra i profili dei candidati e le esigenze aziendali.

Metro potrà avvalersi anche di società esterne specializzate nella selezione del personale, individuandole tra quelle di comprovato prestigio e professionalità, con procedure che garantiscono l'imparzialità e la trasparenza della scelta, prevedendo l'obbligo per la stessa di uniformarsi nel reclutamento ai principi di cui al presente Regolamento.

## **Art. 6 Requisiti dei Candidati**

Potranno accedere alla selezione i soggetti che possiedono i seguenti requisiti:

- a) cittadinanza italiana; oppure cittadinanza di stato membro dell'Unione Europea (U.E.); oppure cittadinanza di uno stato extra U.E. con permesso di soggiorno per soggiornanti di lungo periodo o titolari dello status di rifugiato o dello status di protezione sussidiaria ai sensi delle vigenti norme di legge; (D.Lgs 25.07.1998, n. 286 e Regolamento di attuazione di cui al DPR 31.08.1999, n. 3934; Legge 6 agosto 2013, n. 97);
- b) godimento dei diritti civili e politici;
- c) inesistenza di condanne penali passate in giudicato o decreti penali di condanna divenuti irrevocabili oppure sentenza di applicazione della pena su richiesta, ai sensi dell'art. 444 c.p.p o di misure di prevenzione di cui all'art. 3 Legge n.123/1956;
- d) età non inferiore a 18 anni;
- e) posizione regolare nei confronti degli obblighi di leva e degli obblighi di servizio militare per i candidati nati prima del 31/12/1985;
- f) titoli di studio e/o eventuali altri requisiti richiesti per l'accesso a ciascun profilo professionale;
- g) ulteriori e/o diversi titoli e requisiti espressamente specificati nel bando o avviso di selezione.

## **Art. 7 Pubblicità delle selezioni**

Le procedure di selezione e di reclutamento del personale, complete di tutti i requisiti necessari per la candidatura, sono pubblicati sul sito internet aziendale per almeno 15 giorni, e nelle altre forme ritenute più opportune, e contengono:

- il profilo professionale richiesto;
- i requisiti di ammissione alla selezione (titolo di studio, età, esperienze professionali, ecc.);
- eventuali titoli preferenziali o di precedenza;
- le modalità di espletamento delle selezioni;
- il CCNL applicato;
- il livello di inquadramento;
- la sede di lavoro;
- il termine e le modalità entro le quali presentare la domanda di ammissione.

## **Art. 8 Individuazione dei soggetti preposti alla selezione**

Le fasi di selezione sono svolte da una Commissione esaminatrice composta di norma da almeno tre membri, individuati tra soggetti di comprovata esperienza nel settore e che non ricoprono incarichi



politico-amministrativi o in associazioni sindacali ed in ogni caso nel rispetto della vigente disciplina della incompatibilità ed evitando ogni ipotesi anche potenziale di conflitto di interessi.

## **Art. 9 Criteri per la selezione**

L'attività di selezione del personale è mirata a valutare la corrispondenza dei profili dei candidati rispetto a quelli attesi ed espressi dai requisiti prestabiliti per il reclutamento.

Le prove di selezione sono finalizzate alla verifica della preparazione culturale, teorica e/o pratica del candidato, delle sue capacità, delle sue attitudini, delle sue capacità relazionali e del grado di motivazione, sempre in funzione del profilo professionale ricercato e degli obiettivi di sviluppo aziendali.

Le modalità della selezione e i contenuti delle eventuali prove devono garantire l'applicazione di criteri di valutazione omogenei ed imparziali e la formazione di un giudizio coerente ed equilibrato da parte della Commissione esaminatrice.

## **Art. 10 Comunicazione degli esiti della selezione**

Gli esiti della selezione e la graduatoria dei candidati idonei sono pubblicati sul sito internet della Società. Metro provvederà a redigere una graduatoria finale dei candidati valutati ed idonei al profilo richiesto, a cui potrà eventualmente essere fatto riferimento anche nel caso di future assunzioni per profili professionali di cui alla selezione oggetto della graduatoria, per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.

La graduatoria dei candidati idonei avrà validità non superiore a 3 anni dalla data di pubblicazione della medesima.

## **Art. 11 Assunzione**

Sulla base della graduatoria dei candidati ritenuti idonei formulata dalla Commissione di Selezione, l'Amministratore Unico di Metro procederà alla proclamazione dei vincitori e ne disporrà l'assunzione nei tempi ritenuti opportuni e previa sottoscrizione del contratto individuale di lavoro.

In caso di rinuncia del vincitore, la Società potrà procedere all'assunzione del candidato successivo, con scorrimento della graduatoria fino all'ultimo dei candidati giudicati idonei.

A seconda della figura professionale richiesta e del relativo livello attribuito, verrà effettuato il periodo di prova nei termini previsti dal vigente CCNL di settore, prima della assunzione definitiva dei candidati prescelti.

L'assunzione, effettuata sulla base dei risultati finali della selezione, avviene dopo la valutazione medica circa l'idoneità fisica del candidato, con contratto specifico per il profilo ricercato nel rispetto del vigente CCNL di settore e della normativa nazionale, nonché di quanto definito nell'avviso di selezione.

## **TITOLO II**

### **AFFIDAMENTO DI INCARICHI PROFESSIONALI**

## **Art. 12 Ambito di applicazione**

La Società utilizza e valorizza al massimo le risorse tecnico-professionali interne; tuttavia in presenza di specifici presupposti e comunque in ipotesi ben definite, ha la possibilità di affidare, ai sensi del presente Regolamento, incarichi professionali riconducibili alle seguenti categorie: studio, ricerca, consulenza e altre forme di collaborazione esterna riferite a prestazioni ad alto contenuto di professionalità, richieste ad



esperti di provata competenza ed esperienza, purché non siano incluse tra i servizi di cui all'Allegato II.A del d.lgs. n. 163/2006.

Il contenuto degli incarichi coincide con il contratto di prestazione d'opera intellettuale, regolato dagli articoli 2229-2238 del codice civile; gli stessi vengono espletati senza vincolo di subordinazione o sottoposizione al potere organizzativo, direttivo e disciplinare della Società e possono essere svolti, nei limiti concordati, anche presso la sede della Società.

Gli incarichi professionali ad esperti esterni possono essere conferiti solo per motivi straordinari e per esigenze temporanee e, in ogni caso, non devono riguardare attività generiche riconducibili alle normali mansioni del personale in servizio presso la società.

La prestazione oggetto degli incarichi deve essere di tipo intellettuale, qualificata e specializzata, non può essere riferita ad attività esecutiva e non ammette responsabilità di tipo dirigenziale o gestionale. La competenza all'affidamento degli incarichi è esclusivamente dell'Amministratore Unico.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, rientrano nell'ambito di applicazione del presente Regolamento i seguenti incarichi: - studio e soluzione di questioni riguardanti l'attività e/o l'organizzazione della Società; - prestazioni professionali finalizzate alla resa di pareri, valutazioni, espressione di giudizi; - consulenze legali, al di fuori della rappresentanza processuale e del patrocinio in giudizio della società; - studi per l'elaborazione di schemi, atti, moduli, procedure amministrative o normative di cui si avvale la società.

Non rientrano, invece, nella previsione del presente Regolamento: - le prestazioni professionali consistenti nella resa di servizi o adempimenti imposti dalla legge, qualora non vi siano professionalità interne a ciò deputate; - la difesa in giudizio ed il patrocinio della Società o dei suoi amministratori, in qualunque ordine e grado; - la nomina di componenti di commissioni; - i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa; 3 - le prestazioni occasionali rese per attività effettuabili anche da parte di soggetti singoli persone fisiche non in possesso di partita iva e comunque per importi di modica entità entro i termini di legge; - tutte quelle prestazioni che si sostanziano in servizi inclusi nell'Allegato II.A del d.lgs. n. 163/2006.

### **Art. 13 Presupposti per il ricorso ad incarichi esterni**

La Società può ricorrere all'affidamento di incarichi professionali esterni qualora ricorrano almeno uno dei seguenti presupposti di legittimità:

- 1) il raggiungimento di obiettivi determinati richiede prestazioni specialistiche e a termine;
- 2) il personale presente in organico non è in possesso della professionalità specifica richiesta;
- 3) la struttura interna è totalmente assorbita dall'attività che le compete o è insufficiente organicamente per rispondere agli obiettivi qualitativi o quantitativi programmati
- 4) la Società non ritiene opportuno istituire stabilmente, per una determinata professionalità, alcun posto in organico, trattandosi di prestazioni che per la loro intrinseca peculiarità e/o per la loro eccezionalità non si prestano ad essere svolte permanentemente dalla struttura stessa.

### **Art. 14 Requisiti per l'affidamento degli incarichi**

Gli incarichi vengono affidati a professionisti singoli o associati nelle forme consentite dalla legge, in possesso di particolare e comprovata specializzazione e di adeguata esperienza lavorativa riferita alle prestazioni da svolgere, ivi compresa l'iscrizione in ordini o albi a seconda dell'oggetto dell'incarico.

### **Art. 15 Soglie di importo e relative procedure**

In ossequio al principio di proporzionalità, l'affidamento di incarichi professionali è regolato secondo le seguenti soglie di importo:

- a) fino a Euro 20.000, gli incarichi possono essere assegnati in via diretta, secondo le modalità di cui all'art. 16, nel rispetto dei principi di specializzazione, purché vi siano comprovate ed esplicite ragioni che giustificano l'affidamento diretto (celerità, economicità, urgenza, occasionalità, peculiarità della prestazione) e purché sia dimostrata l'idoneità del professionista incaricato a svolgere le prestazioni



richieste, risultante da curriculum specifico, eventualmente corredato da apposita documentazione attinente all'incarico da espletare;

b) da Euro 20.000 ad Euro 100.000, gli incarichi sono affidati, secondo la procedura di cui all'art. 17, previa comparazione dei curricula e sulla base del principio di rotazione e specializzazione, tra almeno 5 professionisti aventi i requisiti necessari;

c) superiore a Euro 100.000, qualora si tratti di incarichi ricompresi nell'Allegato II.B del d.lgs. n. 163/2006 (servizi esclusi dall'applicazione del d.lgs. n. 163/2006), si procede all'affidamento nel rispetto dei soli artt. 20 e 27 del citato d.lgs. n. 163/2006, mediante predisposizione di apposito Avviso pubblico, secondo la specifica procedura prevista dall'art. 18;

d) superiore a Euro 100.000, qualora si tratti di incarichi ricompresi nell'Allegato II.A del d.lgs. n. 163/2006 (servizi ai quali si applica il d.lgs. n. 163/2006), l'affidamento degli incarichi avviene mediante idonea procedura ad evidenza pubblica nell'integrale rispetto delle previsioni di cui al d.lgs. n. 163/2006, per il settore dei contratti di servizi.

## **Art. 16 Conferimento di incarichi in forma diretta**

Fermo restando quanto previsto dagli articoli 12 e 13, l'Amministratore Unico, su proposta del Responsabile di Settore, può conferire gli incarichi in via diretta, ossia senza esperimento di procedure selettive, quando ricorra una delle seguenti situazioni:

- 1) ci si trovi in presenza dei presupposti di cui all'art. 15 comma 1, lett. a);
- 2) nei casi di cui all'art. 15 comma 1, lett. b), qualora ci si trovi in presenza di una particolare, comprovata ed effettiva urgenza, adeguatamente motivata e approvata dall'Amministratore Unico, che non consente l'utile effettuazione di alcuna procedura di Selezione comparativa;
- 3) quando le procedure selettive mediante Avviso pubblico di cui all'art. 15, comma 1, lett. c), siano andate deserte, a condizione che non vengano modificate le condizioni previste dall'Avviso pubblico di selezione.

In tutte le ipotesi di affidamento diretto dell'incarico professionale deve essere acquisito il curriculum del professionista individuato o, in alternativa, altra documentazione idonea, in relazione allo specifico incarico considerato, comprovante l'adeguata capacità del suddetto professionista.

Fatte salve le previsioni eccezionali di cui al presente articolo, il ricorso alle procedure di cui ai successivi artt. 17 e 18 deve seguire il procedimento ordinario per l'affidamento di incarichi professionali.

## **Art. 17 Criteri per la selezione comparativa**

Qualora si intenda procedere ad una Selezione comparativa nelle ipotesi di cui all'art. 15 comma 1 lett. b), il Responsabile delle Risorse Umane, nell'ambito dei propri poteri, ovvero in esecuzione delle deliberazioni dell'Amministratore Unico, predispone tramite gli uffici interni un apposito Avviso di Selezione comparativa nel quale sono evidenziati tutti gli elementi finalizzati ad individuare le professionalità richieste.

## **Art. 18 Selezione mediante avviso pubblico**

Qualora ci si trovi in presenza dei presupposti di cui all'art. 15 comma 1, lett. c), per gli incarichi esclusi dall'applicazione del d.lgs. n. 163/2006 (Allegato II.B), il Responsabile delle Risorse Umane, nell'ambito dei propri poteri, ovvero in esecuzione delle deliberazioni dell'Amministratore Unico, predispone tramite gli uffici interni un apposito Avviso pubblico per la selezione dei soggetti interessati, ai sensi di quanto previsto dagli artt. 20 e 27 del d.lgs. n. 163/2006, ossia nel rispetto dei principi di economicità, efficacia, imparzialità, parità di trattamento, trasparenza, proporzionalità, con invito ad almeno 5 professionisti concorrenti.



## **Art. 19 Contratto di incarico professionale**

L'Amministratore Unico stipula in forma scritta i contratti di incarico professionale affidati ai sensi del presente Regolamento e, in qualità di Responsabile del contratto per la Società, verifica direttamente, o tramite funzionario incaricato, il corretto svolgimento degli stessi mediante riscontro delle attività svolte dal professionista incaricato e dei risultati ottenuti.

La proroga o il rinnovo del contratto di incarico professionale stipulato può avvenire per ragioni eccezionali e straordinarie debitamente motivate, che non dipendano dal colpevole comportamento del professionista incaricato. La durata del rinnovo e della proroga deve essere strettamente collegata alla prestazione, fase od attività da concludere o realizzare e comunque non può superare la durata originaria del contratto.

## **Art. 20 Entrata in vigore**

Il presente Regolamento entra in vigore dal giorno successivo a quello dell'approvazione con determina dell'Amministratore Unico di Metro.