PISAMO
AZIENDA PER LA MOBILITÀ SRL

REGOLAMENTO PER IL RECLUTAMENTO E LA GESTIONE DEL PERSONALE

- Adottato ai sensi del D. Lgs. 19 agosto 2016, n. 175 "Testo Unico in materia di società a partecipazione pubblica".

- Aggiornato con le disposizioni della Deliberazione della Giunta Comunale n. 160 del 24-9-2020 avente oggetto: "atto di indirizzo in merito alla cessione di contratti di lavoro fra società del gruppo comunale".

- Aggiornato, Integrato e coordinato con le disposizioni dell' atto di indirizzo ricevuto con Deliberazione della Giunta Comunale n. 12 del 26/01/2024 avente oggetto: "atto di indirizzo alle società a controllo pubblico del gruppo Comune di Pisa in ordine alle procedure di reclutamento del personale".

- Approvato con disposizione dell'Amministratore Unico n. 5 del 22/3/2024.

INDICE

PREMESSA 3

Articolo 1 – Oggetto 3

Articolo 2 – Principi e finalità 3

Articolo 3 - Normativa e adeguamenti 5

Articolo 4 – Pubblicità. 5

Articolo 5 - Procedure di reclutamento.....6

Articolo 6 - Requisiti di idoneità dei candidati 7

Articolo 7 - Avviso di selezione 7

Articolo 8 - Commissioni di valutazione 8

Articolo 9 – Valutazione dei candidati 8

Articolo 10 – Graduatorie 8

Articolo 11 – Contrattualizzazioni 8

Articolo 12 - Entrata in vigore 9

PREMESSA

Con disposizione dell''Amministratore Unico n. 06 del 25/02/2019 la società PISAMO - Azienda per la mobilità S.r.l. (di seguito anche PISAMO), ha adottato il proprio il Regolamento interno per il reclutamento e la gestione del personale ai sensi del D. Lgs. 19 agosto 2016, n. 175 (Testo Unico in materia di società a partecipazione pubblica), successivamente modificato ed aggiornato con determina dell''Amministratore Unico n. 2 dell' 8/4/2021 avente oggetto: "*modifica ed approvazione Regolamento per il reclutamento e la gestione del personale"* prendendo atto delle indicazioni ricevute con Deliberazione della Giunta Comunale n. 160 del 24-9-2020 avente ad oggetto: "*atto di indirizzo alle società a controllo pubblico del gruppo Comune di Pisa in ordine alle procedure di reclutamento del personale*".

il Comune di Pisa, con deliberazione della Giunta Comunale n. 12 del 26/01/2024 avente oggetto: *"atto di indirizzo alle società a controllo pubblico del gruppo Comune di Pisa in ordine alle procedure di reclutamento del personale"*, ritenendo opportuno che le società dallo stesso partecipate operino un'efficace ed efficiente gestione delle proprie risorse umane seguendo le disposizioni normative del "TUSP" e le indicazioni dell'Ente Capogruppo, ha deliberato che tutte le proprie società in house debbano prevedere la possibilità – nel rispetto delle disposizioni di legge e fatto salvo la specifica disciplina normativa e contrattuale – di procedere, ove possibile, all'espletamento di unica selezione di personale e unica graduatoria di accesso per eventuali future assunzioni necessarie all'organizzazione aziendale, ove percorribile in relazione all'assimilabilità dei profili ricercati, nell'ottica di un contenimento dei costi, e di una maggiore efficienza ed economicità dell'azione amministrativa.

Pisamo intende aderire all'atto di indirizzo modificando, integrando e coordinando il presente regolamento con quanto deliberato dall'Ente Capogruppo con deliberazione della Giunta Comunale n. 12 del 26/01/2024.

Articolo 1 (Oggetto)

Il presente Regolamento disciplina le procedure di cui individua i principi, le regole e le modalità procedurali generali cui PISAMO deve attenersi nella ricerca, selezione ed inserimento di personale, in attuazione di quanto previsto dal comma 2 dell'art. 19 del D.Lgs. n. 175/2016, secondo cui "le società a controllo pubblico stabiliscono, con propri provvedimenti, criteri e modalità per il reclutamento del personale nel rispetto dei principi, anche di derivazione europea, di trasparenza, pubblicità e imparzialità e dei principi di cui all'articolo 35, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. In caso di mancata adozione dei suddetti provvedimenti, trova diretta applicazione il suddetto articolo 35, comma 3, del decreto legislativo n. 165 del 2001".
Si applica altresì la deliberazione della Giunta Comunale n. 12 del 26/01/2024.
Salvo quanto previsto dal D.Lgs. n. 175/2016, ai rapporti di lavoro dei dipendenti di PISAMO si applicano le disposizioni del Capo I, Titolo II, del Libro V del codice civile, dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, ivi incluse quelle in materia di ammortizzatori sociali, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, e dai contratti collettivi.
Ai sensi del comma 4 dell'art. 19 del Testo Unico "salvo quanto previsto dall'articolo 2126 del codice civile, ai fini retributivi, i contratti di lavoro stipulati in assenza dei provvedimenti o delle procedure di cui al comma 2, sono nulli. Resta ferma la giurisdizione ordinaria sulla validità dei provvedimenti e delle procedure di reclutamento del personale".
Il presente Regolamento viene pubblicato sul sito istituzionale della Società e, in conseguenza dell'adozione, viene contestualmente abrogata ogni precedente regolamentazione aziendale sulla materia.

Articolo 2 (Principi e Finalità)

PISAMO assicura il rispetto dei principi, anche di derivazione europea, di trasparenza, pubblicità e imparzialità, nonché della normativa vigente in materia di reclutamento del personale/contenimento costi del personale e conferimento di incarichi professionali tra cui i principi di cui agli artt. 7, comma 6 e 6 bis e 35, comma 3 del D.Lgs. n. 165/2001 e i principi dell'art. 4 comma 17 del D.L. n. 138/2011.

PISAMO garantisce, inoltre, il rispetto delle direttive emanate dai Comuni soci e nel caso di selezione di nuovo personale, la ricerca preventiva di profili compatibili presso altre Società partecipate dai Comuni soci e/o la condivisione con quest'ultime, di procedure concorsuali di reclutamento del personale al fine del successivo utilizzo, ove opportuno e

praticabile, delle graduatorie derivanti da unico bando di selezione pubblica, nel rispetto degli specifici profili ed inquadramenti contrattuali delle singole società.

Le procedure di reclutamento del personale avvengono altresì nel rispetto dei principi di cui all'art. 19 del D. Lgs. n. 175/2016 - come modificato dal D. Lgs. n. 100/2017 - e dell'art. 35, comma 3 del D. Lgs. n. 165/2001, ovvero principalmente:

a. adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità e assicurino economicità e celerità di espletamento, ricorrendo, ove è opportuno, all'ausilio di sistemi automatizzati, diretti anche a realizzare forme di preselezione;

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

c. rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori;

d. composizione delle commissioni esclusivamente con esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti tra funzionari delle amministrazioni, docenti ed estranei alle medesime, che non siano componenti dell'organo di direzione politica dell'amministrazione, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.

La Società, nel rispetto dei richiamati principi, si impegna ad inserire presidi idonei ad evitare l'insorgenza di situazioni di conflitto, con riferimento ad eventuali vincoli e/o rapporti tra il candidato/collaboratore/professionista ed i selezionatori o coloro che ricoprono ruoli apicali o strategici all'interno della società.

È garantita altresì la pari opportunità nell'accesso all'impiego, senza discriminazione per ragioni di sesso, di appartenenza etnica, di nazionalità, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di orientamenti sessuali, di condizioni personali e sociali nel rispetto della normativa vigente.

È assicurato il rispetto della normativa a tutela dei lavoratori aventi diritto all'avviamento obbligatorio, garantendo loro il necessario supporto ai fini di un pieno e gratificante svolgimento dell'attività lavorativa (cd. categorie protette).

La gestione del processo di ricerca, selezione, assunzione e conferimento incarichi si svolge nel rispetto della normativa applicabile alla Società in materia di "Trasparenza", ai sensi del D. Lgs. n. 33/2013 "Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni", come modificato dal D. Lgs. n. 97/2016.

Il personale della Società coinvolto nel processo, nell'espletamento delle proprie funzioni, tratta le informazioni contenute in atti e documenti applicando le indicazioni e le modalità comportamentali che PISAMO ha adottato in adempimento di quanto previsto dalla normativa per la tutela della privacy, ai sensi del Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196 "Codice in materia di protezione dei dati personali" e successive modificazioni e integrazioni (Nuovo Regolamento Europeo sulla Privacy 2016/679).

Articolo 3 (Normativa e adeguamenti)

La normativa di riferimento del settore è rappresentata dal Testo Unico in materia di società a partecipazione pubblica, di cui al D. Lgs. n. 175/2016 e s.m.i. e dal Testo unico sul Pubblico impiego di cui al D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i..

A seguito di recepimento da parte della società della Deliberazione della Giunta Comunale n. 12 del 26/01/2024 avente oggetto: "*atto di indirizzo alle società a controllo pubblico del gruppo Comune di Pisa in ordine alle procedure di reclutamento del personale*", la società valuterà preliminarmente l'applicabilità delle disposizioni in essa contenute in merito alla condivisione delle procedure di selezione e delle graduatorie da esse derivanti ai fini dell'assunzione di nuovo personale.

Le disposizioni del presente Regolamento sono altresì subordinate al rispetto della normativa vigente, della regolamentazione interna (Statuto, Codice Etico, Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo in attuazione del D. Lgs. 231/2001 e della L.190/2012) ed esterna (vincoli imposti dall'Assemblea dei soci).

Gli eventuali riferimenti a norme di legge o regolamentari contenuti nel presente Regolamento si intendono automaticamente aggiornati qualora tale normativa venga modificata ovvero abrogata, senza necessità di formale adeguamento.

Articolo 4 (Pubblicità)

Il reclutamento del personale è mirato ad assicurare la copertura del fabbisogno professionale necessario a soddisfare le esigenze dei Comuni Soci e del piano di sviluppo aziendale, che potranno essere indicate unitamente agli avvisi di selezione, mediante pubblicazione nella sezione dedicata del sito aziendale.

PISAMO si riserva la facoltà di dare ulteriore pubblicità agli avvisi di selezione anche attraverso pubblicazione all'albo pretorio dei Comuni Soci, inserzioni su giornali locali e nazionali, siti internet dedicati e/o mediante altre forme di divulgazione e pubblicazione ritenute opportune.

Eventuali modifiche ed integrazioni relative alle selezioni, saranno rese note con le stesse modalità previste per la pubblicità dei predetti avvisi.

Articolo 5 (procedure di reclutamento)

Il reclutamento di nuovo personale avviene:

1. tramite procedure selettive, conformi ai principi del comma 3 dell'art. 35 del D. Lgs n. 165/2001, volte all'accertamento della professionalità richiesta, che garantiscano in misura adeguata l'accesso dall'esterno.
2. mediante procedure di selezione e graduatorie condivise con le altre società a partecipazione pubblica del Comune di Pisa, secondo quanto disposto dalla Deliberazione della Giunta Comunale n. 12 del 26/01/2024 avente oggetto: "*atto di indirizzo alle società a controllo pubblico del gruppo Comune di Pisa in ordine alle procedure di reclutamento del personale"* nel rispetto delle linee guida, procedure e direttive operative indicate dalla Direzione D-04 Ufficio Partecipazioni, ove applicabile in relazione all'assimilabilità dei profili ricercati.
3. mediante avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi della legislazione vigente per le qualifiche e profili per i quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, facendo salvi gli eventuali ulteriori requisiti per specifiche professionalità.
4. mediante cessione del contratto di lavoro di personale dipendente delle società partecipate dal Comune di Pisa, in presenza del consenso del lavoratore interessato, ove ciò risulti funzionale alla riorganizzazione delle funzioni aziendali e al perseguimento degli obiettivi di buon andamento della gestione, così come previsto dalla Delibera di Giunta Comunale n. 160 Del 24 Settembre 2020 avente ad oggetto: "*cessione di contratti di lavoro fra società del gruppo comunale. - atto di indirizzo*".

Nel caso di necessità di assunzioni obbligatorie di personale appartenente alle categorie protette, potranno essere espletate le procedure selettive di cui al punto 1 riservando l'accesso ai soggetti aventi i requisiti di cui all'art.1 della legge n. 68 del 12/03/1999.

In alternativa e compatibilmente con la normativa lavoristica prevista per le società in house di cui al D. Lgs 19 agosto 2016 n. 175, potrà essere effettuata una 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, ovvero sulla base di apposite convenzioni stipulate ai sensi dell'art. 11 (commi 2 e 4) della legge n. 69/99 e s.m.i. con i competenti uffici pubblici preposti al collocamento disabili.

Il presente regolamento non si applica:

a) per le assunzioni a tempo determinato, effettuate con carattere d'urgenza, in sostituzione di personale assente con il diritto alla conservazione del posto di lavoro, qualora per la tempestiva sostituzione del medesimo l'azienda

sia impossibilitata a realizzare in tempo utile la procedura di reclutamento di cui al presente regolamento. Tuttavia, anche in detta fattispecie, dovranno essere adottate procedure che rispettino i principi di trasparenza, pubblicità ed imparzialità di cui alla premessa;

b) per il reclutamento di personale derivante da processi di mobilità tra società controllate direttamente o indirettamente dalle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165/2001 s.m.i., nel rispetto della normativa vigente nel tempo in materia, nonché in ogni altra ipotesi di trasferimento di personale a seguito di mutamenti societari;

c) per il reclutamento di personale in esubero, inserito nelle liste di cui all'art. 25 del d. lgs. 175/2006;

Articolo 6 (Requisiti di idoneità dei candidati)

Potranno accedere alla selezione i soggetti che possiedono i seguenti requisiti essenziali:
a) l'assenza di condanne penali e/o misure interdittive / di prevenzione;
b) età non inferiore a 18 anni;
c) idoneità fisica a ricoprire l'impiego;
d) perfetta conoscenza e padronanza della lingua italiana;
e) godimento dei diritti civili e politici;
f) insussistenza nei propri confronti delle condizioni di cui al comma 16 ter dell'art. 53 d. lgs. 165/2001 s.m.i.;
g) posizione regolare nei confronti degli obblighi di leva e degli obblighi di servizio militare per i candidati di sesso maschile nati prima del 31.12.1985;
h) titolo di studio richiesto per l'accesso a ciascun profilo professionale;
i) altri e/o diversi titoli e requisiti espressamente specificati al momento dell'avviso di selezione.

Articolo 7 (Avviso di selezione)

L'avviso di selezione per il reclutamento delle risorse conterrà:
a) le modalità ed il termine perentorio di presentazione delle domande;
b) le modalità di verifica del possesso dei requisiti professionali ed attitudinali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire nonché le modalità di convocazione dei candidati in possesso dei requisiti per sostenere gli eventuali colloqui professionali, attitudinali e motivazionali, ivi incluse eventuali prove preselettive;
c) i requisiti soggettivi generali e particolari richiesti per l'accesso all'impiego;
d) i titoli che danno eventualmente luogo a precedenza o preferenza;
e) l'eventuale numero complessivo dei posti offerti, la categoria ed il relativo profilo professionale, con indicazione di quelli riservati per legge a favore di determinate categorie;
f) i motivi che comportano l'esclusione dalla selezione.

Articolo 8 (Commissioni di valutazione)

La valutazione per la selezione dei candidati sarà affidata a commissioni di valutazione, composte nel rispetto dei criteri di cui all'art. 35, comma 3, lett. e) d. lgs. 165/2001 s.m.i.

Articolo 9 (Valutazioni dei candidati)

Le procedure di selezione garantiranno l'efficacia, l'efficienza, l'economicità e la celerità dell'espletamento e saranno informate a criteri di imparzialità, oggettività e trasparenza. Sulla base delle più aggiornate e razionali metodologie e tecniche di valutazione, saranno accertate la preparazione culturale e teorica nonché le effettive capacità ed attitudini del candidato a ricoprire la posizione offerta in funzione degli obiettivi dell'azienda, adottando meccanismi oggettivi e trasparenti di verifica del possesso dei requisiti.

Articolo 10 (Graduatorie)

Gli esiti della selezione saranno tempestivamente resi noti mediante pubblicazione nella sezione trasparenza del sito internet della Società.

All’uopo verrà costituita una graduatoria dei candidati valutati idonei, cui si farà riferimento anche in caso di mancata copertura della posizione offerta per rinuncia o cause di forza maggiore da parte dei soggetti già selezionati.

Articolo 11 (Contrattualizzazioni)

Come previsto dall'art. 19, comma 1, D. Lgs. n. 175/2016 ai rapporti di lavoro dei dipendenti di PISAMO si applicano - per quanto non espressamente disciplinato dal medesimo decreto legislativo - le disposizioni del codice civile (Libro V, Titolo II, Capo I) e delle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, ivi incluse quelle in materia di ammortizzatori sociali, secondo quanto previsto dalla normativa vigente e dai contratti collettivi di riferimento.

L’assunzione in servizio avverrà con contratto di lavoro subordinato a tempo pieno o parziale secondo le forme contrattuali di impiego previste dall'ordinamento e nel rispetto del Contratto Collettivo Nazionale (CCNL) per i dipendenti da aziende del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi (Confcommercio - Airpark).

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

Articolo 12 (Entrata in vigore)

Il presente regolamento entra in vigore il giorno successivo alla data di pubblicazione dello stesso sul portale internet della Società nella sezione trasparenza