



AMAT

Mobilità Ambiente e Territorio S.r.l.

**REGOLAMENTO AZIENDALE PER L'ASSUNZIONE DEL
PERSONALE E PER L'AFFIDAMENTO DI INCARICHI
PROFESSIONALI ESTERNI**

REGOLAMENTO AZIENDALE PER L'ASSUNZIONE DEL PERSONALE E PER L'AFFIDAMENTO DI INCARICHI PROFESSIONALI ESTERNI

CAPO I - PRINCIPI GENERALI	3
ARTICOLO 1 – OGGETTO	3
ARTICOLO 2 - AMBITO DI APPLICAZIONE E NORMATIVA DI RIFERIMENTO	3
ARTICOLO 3 – PROGRAMMAZIONE	3
ARTICOLO 4 - MODALITÀ DI SELEZIONE	4
CAPO II - ASSUNZIONE DEL PERSONALE	4
ARTICOLO 5 - AVVISO DI SELEZIONE	4
ARTICOLO 6 - COMMISSIONE GIUDICATRICE	5
ARTICOLO 7 - MODALITA' DI SELEZIONE ED EVENTUALE PROVA PRESELETTIVA	6
ARTICOLO 8 - ESITO DELLA SELEZIONE, GRADUATORIA ED ASSUNZIONE	6
CAPO III - INCARICHI PROFESSIONALI DI NATURA AUTONOMA	7
ARTICOLO 9 -AMBITO DI APPLICAZIONE E AFFIDAMENTO	7
CAPO V - DISPOSIZIONI FINALI	8
ARTICOLO 10 - TUTELA DELLA RISERVATEZZA	8
ART. 11 - RINVII	8
ART. 12 - ENTRATA IN VIGORE ED EFFICACIA	8

REGOLAMENTO AZIENDALE PER L'ASSUNZIONE DEL PERSONALE E PER L'AFFIDAMENTO DI INCARICHI PROFESSIONALI ESTERNI

CAPO I - PRINCIPI GENERALI

ARTICOLO 1 – OGGETTO

Il presente Regolamento stabilisce i criteri e le modalità generali, adottate da AMAT Agenzia Mobilità Ambiente e Territorio S.r.l. (di seguito "Società"), relativi:

- a. al reclutamento del personale con contratto di lavoro subordinato, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato;
- b. al conferimento di incarichi professionali, intendendosi per tali i rapporti di lavoro di natura autonoma, di natura occasionale o coordinata e continuativa conferiti ad esperti di particolare e comprovata specializzazione.

ARTICOLO 2 - AMBITO DI APPLICAZIONE E NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Il presente Regolamento viene adottato in conformità ed applicazione dei principi, anche di derivazione comunitaria, di trasparenza, pubblicità ed imparzialità contenuti nel D. Lgs. n. 165 del 30 Marzo del 2001, art. 35, comma 3, e successive modificazioni, richiamato dall'art. 19 del D. Lgs. n. 175 del 19 Agosto 2016, ai sensi del quale le procedure di selezione si conformano in particolare ai seguenti principi:

- (a) adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità ed 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.

ARTICOLO 3 – PROGRAMMAZIONE

Le assunzioni di personale e il conferimento di incarichi professionali vengono realizzate in coerenza con la pianificazione delle risorse economiche e nel rispetto degli obiettivi assegnati e degli atti di indirizzo del Comune di Milano, controllante, nonché dei limiti stabiliti dalla normativa vigente.

Nel rispetto di quanto sopra esposto il Piano di assunzione del personale e conferimento di incarichi viene predisposto dal Dirigente competente e da questo sottoposto all'Organo Amministrativo per l'approvazione.

Il Piano contiene il numero delle posizioni da ricoprire, l'inquadramento e la tipologia del rapporto contrattuale e la data prevista per la relativa attivazione.

Nel caso in cui durante la vigenza del Piano dovessero sorgere nuove esigenze, il Piano può essere integrato/modificato con la stessa procedura prevista per la sua approvazione.

ARTICOLO 4 - MODALITÀ DI SELEZIONE

Nella procedure di selezione per l'assunzione del personale e l'affidamento degli incarichi, la Società garantisce il rispetto dei seguenti principi:

- a) adeguata pubblicità della selezione e delle modalità di svolgimento della stessa;
- b) il contenimento dei costi di assunzione del personale e di conferimento degli incarichi professionali entro parametri allineati con i valori di mercato e in ragione di quelli del Comune di Milano e delle altre Società partecipate del Comune di Milano, per ciascun profilo professionale richiesto nel settore di attività di riferimento;
- c) verifica del possesso, per tutti i candidati, dei requisiti generali richiesti per contrarre con la Pubblica Amministrazione;
- d) adozione di meccanismi trasparenti e di criteri imparziali di scelta idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire o dell'incarico da conferire.

Le suddette procedure sono espletate con la finalità di commisurare le conoscenze, le esperienze, le capacità e le attitudini professionali del candidato, in relazione alla posizione da ricoprire o all'incarico da affidare.

I principi di cui presente al Regolamento garantiscono, senza discriminazione alcuna per genere, nazionalità, religione, orientamento sessuale, opinione politica o condizione sociale e personale, l'accessibilità al rapporto di lavoro, la trasparenza e l'imparzialità delle valutazioni, nonché la competenza dei soggetti esaminatori, il rispetto delle pari opportunità tra uomini e donne e della disciplina prevista in materia di utilizzo e trattamento dei dati personali.

CAPO II - ASSUNZIONE DEL PERSONALE

ARTICOLO 5 - AVVISO DI SELEZIONE

L'assunzione del personale, sia a tempo indeterminato che determinato, avviene mediante lo svolgimento di procedure selettive.

L'avviso della procedura di selezione, ai sensi degli articoli 8 e 19 del D.Lgs. 14 Marzo 2013, n. 33 (*Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di*

informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni) ed in applicazione a quanto previsto della Deliberazione ANAC n. 1134 del 8 Novembre 2017 (*Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici*) è pubblicato sul sito internet della Società e soggetto ad ogni ulteriore forma di pubblicità ritenuta idonea.

L'avviso di selezione indica:

- a) il profilo professionale ricercato;
- b) i requisiti di carattere generale che devono essere posseduti dai candidati, per tali intendendosi il godimento dei diritti civili e politici, l'assenza di condanne penali che possano impedire, secondo le norme vigenti, l'instaurarsi del rapporto di impiego, il non essere stato escluso dall'elettorato attivo;
- c) il titolo di studio e gli eventuali requisiti di esperienza, professionalità e competenza richiesti in relazione al posto da coprire;
- d) l'inquadramento contrattuale previsto e il relativo compenso lordo annuo;
- e) la tipologia delle prove e le materie oggetto delle medesime;
- f) il termine e le modalità di partecipazione alla selezione;
- g) ogni altra prescrizione o notizia ritenuta utile, incluse le modalità di convocazione dei candidati.

La selezione comprende l'analisi dei curricula e colloqui volti a verificare anche il possesso delle specifiche competenze richieste dal profilo da ricoprire, nonché congiuntamente o alternativamente anche prove scritte e pratiche.

Gli interessati possono partecipare alla selezione seguendo le indicazioni contenute nell'avviso stesso.

ARTICOLO 6 - COMMISSIONE GIUDICATRICE

La valutazione delle candidature è effettuata da una Commissione di valutazione nominata dall'Amministratore Unico alla scadenza del termine di presentazione delle domande, composta per un massimo di 3 (tre) componenti, aventi professionalità idonee avuto riguardo al profilo professionale oggetto di selezione.

La composizione della Commissione di cui al comma 1 assicura, salva motivata impossibilità, la rappresentanza di entrambi i generi.

Nel caso in cui, effettuate le nomine, venga a mancare alcuno dei componenti della Commissione, si procederà alla sostituzione con altra persona appartenente a categoria corrispondente, senza che occorra ripetere le operazioni già espletate.

Non può far parte della commissione colui, o il coniuge di colui, che sia parente o affine fino al III grado civile o legato da vincoli di coniugio o convivente di alcuno dei concorrenti, nonché abbia con alcuno di essi rapporti di natura economica o vertenze di altra natura. Esplicita dichiarazione, in tal senso, deve essere sottoscritta dai componenti la Commissione in occasione della prima seduta, subito dopo aver preso visione dell'elenco dei candidati. L'esistenza di una causa di incompatibilità dà luogo a decadenza del Commissario interessato; analogamente si procede allorché la causa di incompatibilità non sia originaria ma sopravvenuta.

I componenti delle Commissioni, il cui rapporto di impiego si risolve durante l'espletamento dei lavori della Commissione, cessano dall'incarico, salvo conferma da parte della Società.

ARTICOLO 7 - MODALITA' DI SELEZIONE ED EVENTUALE PROVA PRESELETTIVA

Nel rispetto di quanto previsto nell'avviso di selezione, la Commissione definisce le prove selettive, i contenuti delle stesse, i punteggi sulla base del peso attribuito a ciascuna di esse, prima dell'avvio della procedura stessa.

Di ciascuna fase della procedura di selezione viene stilato un verbale che viene sottoscritto da tutti i componenti la Commissione.

Nell'eventualità in cui il numero dei partecipanti sia 10 (dieci) volte superiore al numero dei posti messi a selezione, la Commissione giudicatrice potrà prevedere, a propria discrezione, lo svolgimento di una prova preselettiva.

Per lo svolgimento delle attività di selezione, o anche solo parte di esse, la Società si può avvalere della collaborazione di soggetti terzi specializzati nella selezione del personale, individuati attraverso apposita procedura nel rispetto della normativa vigente. Tali attività dovranno essere eseguite dai soggetti terzi adottando procedure analoghe a quelle indicate nel presente Regolamento e che garantiscano quindi i principi di pubblicità, trasparenza e imparzialità.

ARTICOLO 8 - ESITO DELLA SELEZIONE, GRADUATORIA ED ASSUNZIONE

Al termine della procedura di selezione la Commissione redige la graduatoria dei candidati risultati idonei. La graduatoria diviene definitiva con l'approvazione dell'Amministratore Unico.

L'esito finale della procedura di selezione viene pubblicato nella apposita sezione del sito internet della Società e nell'equivalente sezione intranet.

I candidati, valutati idonei ed utilmente collocati in graduatoria in relazione ai posti previsti nell'avviso di selezione, verranno chiamati per le assunzioni, mediante comunicazione per servizio postale (RACC a/r) o altra modalità indicata al momento della partecipazione alla selezione. La

mancata risposta entro 7 (sette) giorni naturali e consecutivi, decorrenti dalla data di comunicazione, costituisce rifiuto della proposta di assunzione.

A seguito dell'accettazione da parte del candidato, l'assunzione in servizio avviene con contratto individuale di lavoro secondo le forme contrattuali di impiego previste dall'ordinamento e nel rispetto della normativa nazionale di riferimento.

Ove previsto nell'avviso di selezione, la graduatoria dei candidati valutati idonei resterà valida e fruibile per un periodo di 3 (tre) anni dalla data di pubblicazione, secondo le prescrizioni vigenti in materia. Da tale graduatoria la Società potrà attingere per ricoprire le posizioni che in detto periodo si rendessero disponibili per analogo profilo.

CAPO III - INCARICHI PROFESSIONALI DI NATURA AUTONOMA

ARTICOLO 9 -AMBITO DI APPLICAZIONE E AFFIDAMENTO

Gli incarichi professionali di cui al presente Capo costituiscono contratti di prestazione d'opera, ai sensi degli artt. 2222 e seguenti del codice civile, da conferire con contratti di lavoro autonomo, incarichi professionali in regime di IVA, ovvero con contratti di natura coordinata e continuativa nel rispetto della normativa di legge.

La Società, per esigenze cui non può far fronte con personale in servizio, può conferire incarichi individuali, con contratti di lavoro autonomo, di natura occasionale o coordinata e continuativa, in presenza dei seguenti presupposti:

- a) l'oggetto della prestazione deve corrispondere alle competenze attribuite alla Società, ad obiettivi e progetti specifici e determinati e deve risultare coerente con le esigenze di funzionalità della Società stessa;
- b) la Società deve avere preliminarmente accertato l'impossibilità oggettiva di utilizzare le risorse umane disponibili al suo interno;
- c) la prestazione deve essere di natura temporanea e qualificata;
- d) devono essere preventivamente determinati durata, luogo, oggetto e compenso dell'incarico.

L'individuazione del Soggetto esterno avviene nell'ambito di una procedura comparativa ed in relazione all'oggetto della prestazione. A tale procedura si applicano, per quanto compatibili, i principi contenuti nel Capo II del presente Regolamento.

Gli incarichi possono essere conferiti solo a esperti specializzati nell'attività richiesta. Tale requisito è integrato dal possesso dei titoli corrispondenti in materia attinente all'ambito della prestazione oggetto di incarico, nonché dalla maturazione di una adeguata professionalità in ambito analogo a quello oggetto di affidamento. A prova del possesso dei requisiti indicati saranno valutati, tra l'altro:

- a. titolo di laurea e titoli di specializzazione o titolo richiesto in ragione della prestazione

oggetto dell' incarico;

- b. iscrizione ad uno specifico albo professionale o di certificazione professionale;
- c. precedenti attività professionali (di carattere autonomo e/o dipendente);
- d. pregresso svolgimento di attività analoghe con Enti e/o società pubbliche;
- e. pubblicazioni Scientifiche.

Restano esclusi dall'ambito di applicazione del presente articolo:

- gli incarichi per la difesa e l'assistenza in giudizio disciplinati dall'art 17 del D Lgs. 19 aprile 2016 n. 50;
- le prestazioni professionali relative ai servizi di ingegneria e architettura in quanto disciplinati dal D Lgs. 19 aprile 2016 n. 50.

CAPO V - DISPOSIZIONI FINALI

ARTICOLO 10 - TUTELA DELLA RISERVATEZZA

Coloro che presentano la propria candidatura, ai fini indicati nel presente regolamento, forniscono dati ed informazioni, anche sotto forma documentale, che rientrano nell'ambito di applicazione del del Regolamento UE 679/2016 ("GDPR") e vengono acquisiti ai fini della successiva iscrizione in appositi elenchi da utilizzare per l'eventuale conferimento dell'incarico di collaborazione/consulenza, oltre che in adempimento di precisi obblighi di legge.

Le modalità di trattamento sono riferite nella "informativa per il trattamento dei dati personali" pubblicata sul sito di AMAT.

I dati contenuti nei Curricula e i dati relativi ai contratti di cui al Capo I, per quanto applicabili, e dei Capi II, III e IV del presente regolamento, saranno oggetto di pubblicazione sul sito della Società in applicazione del D.Lgs. 14 Marzo 2013, n. 33.

ART. 11 - RINVII

Per tutto quanto non previsto dal presente Regolamento si fa riferimento alla normativa vigente, nonché al CCNL applicabile.

ART. 12 - ENTRATA IN VIGORE ED EFFICACIA

Il presente Regolamento, approvato dall'Organo Amministrativo, entra in vigore decorsi 15 (quindici) giorni successivi dalla sua pubblicazione sul sito internet della Società. Eventuali modifiche ed integrazioni al presente Regolamento verranno approvate con le modalità seguite per la sua approvazione.