

# DETERMINA DELL'AMMINISTRATORE UNICO

n. 54/2022 del 17/11/2022

Atto di indirizzo per la revisione del regolamento sul reclutamento del personale

L'AMMINISTRATORE UNICO AVV. GUGLIELMO BORRI

**VISTO** lo Statuto Sociale

**VISTI** gli atti societari interni

**VISTO** il vigente CCNL

**VISTO** il Regolamento aziendale per il reclutamento del personale e ss.mm.ii.

**VISTO** il D.Lgs. n. 175/2016 ("Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica") così come modificato dal correttivo D.Lgs. 100/2017 e ss.mm.ii.

**VISTI** il D.lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii. nonché il D. Lgs. 75/2017

**CONSIDERATO** che la Società si è posta il problema di comprendere se, di fronte alla necessità di ricoprire determinati ruoli aziendali - a cui corrispondono determinati livelli del CCNL - non presenti nell'organico aziendale, sia necessario ricorrere alla procedura di selezione ad evidenza pubblica aperta ad interni ed esterni, secondo le modalità indicate nel Regolamento, (accettando, quindi, l'eventualità di dover assumere nuovo personale laddove la selezione venisse vinta da un esterno), ovvero se sia possibile procedere con una selezione interna che conduca al riconoscimento di una progressione verticale di carriera

**VISTO** il parere dell'OIV/OdV

**CONSIDERATO** che per il reclutamento del personale, la Società, in ragione della sua natura *in house*, è tenuta a rispettare le disposizioni pubblicistiche di cui al TU Società partecipate, che impongono il rispetto dei principi di cui all'art. 35 comma 3 del D.Lgs 165/2001 e ss.i., adeguatamente recepiti nel regolamento aziendale per il reclutamento del personale

**CONSIDERATO** che il TU Società partecipate, e conseguentemente il Regolamento aziendale, tratta, letteralmente, il solo reclutamento del personale e non anche la progressione del personale, e quindi non sembrerebbe imporre, per la progressione verticale di carriera, l'obbligo di una procedura ad evidenza pubblica aperta ad interni ed esterni

**CONSIDERATO** che, le disposizioni che disciplinano la selezione del personale nelle società controllate si ispirano ai principi dettati dalla normativa sul pubblico impiego e che pertanto - anche a voler annoverare, all'interno della nozione di reclutamento, la progressione in carriera - non può essere preclusa in assoluto la possibilità della selezione interna, in ragione del fatto che proprio la normativa sul pubblico impiego contempla tale possibilità, entro determinati limiti, sia in maniera ordinaria (art. 52 D.lgs 165/2001), sia in maniera transitoria sino al 31.12.2022 (D.Lgs 75/2017)

**RITENUTO** pertanto, che per tali ragioni sia possibile procedere con una selezione interna che conduca al riconoscimento di una progressione verticale di carriera, purché 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

**RITENUTO** che al fine di garantire il rispetto dei suddetti principi, sia sufficiente richiamare e adeguare le disposizioni regolamentari che disciplinano la selezione pubblica per l'assunzione

**RITENUTO** che tale richiamo ed adeguamento, non può non considerare la natura di ente privato della Società e le indicazioni e declinazioni del CNL di riferimento, e quindi: (i) deve considerare una maggiore celerità del procedimento di selezione, non trattandosi di una selezione finalizzata all'assunzione; (ii) deve garantire l'espletamento di prove trasparenti, imparziali ma snelle e semplificate, distinte a seconda che la selezione conduca o meno al riconoscimento di un livello dirigenziale o comunque altamente qualificato e di forte responsabilità; (iii) deve introdurre limiti e presidi di legalità che, da un lato, limitino la discrezionalità decisoria del ricorso alla selezione interna, onde evitare che questa si trasformi in uno strumento elusivo del procedimento ordinario di selezione, e dall'altro lato, vadano a rafforzare l'imparzialità e la trasparenza di detta selezione; (iv) deve individuare precisi requisiti dei partecipanti e delle prove, in conformità ai principi dettati dalla normativa pubblicistica in materia di progressione in carriera

**RITENUTO** l'imposizione dei limiti e condizioni sopra riportati, da considerarsi quali indicazioni generali ma vincolanti per l'adeguamento del Regolamento, appare opportuna anche a prescindere dall'applicazione dei principi dettati dalla normativa pubblicistica, in quanto espressione del principio di buon andamento ed imparzialità che la Società è sempre e comunque tenuta a garantire

Tanto premesso

#### **DETERMINA**

Di ordinare agli Uffici competenti di revisionare il regolamento del reclutamento del personale, anche con il supporto dei consulenti societari, secondo le indicazioni contenute nella presente determina

L'Amministratore Unico  
(Avv. Guglielmo Borri)