

**Approvazione dell'adeguamento del “Codice/Regolamento per la disciplina delle procedure di ricerca, selezione ed inserimento del personale” al fine di ottimizzare i processi organizzativi e funzionali di Farma. Co. M. Spa.**

**II CDA**

**Premesso che**

- la legge 133/08 contiene disposizioni ed adempimenti in materia di società partecipate da enti locali, prevedendo, tra gli altri, obblighi in materia di reclutamento del personale;
- in particolare, l'art. 18, comma 1, della citata legge prevede che 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 derivazione comunitaria di trasparenza, pubblicità, imparzialità;
- nel rispetto dall'art. 19, comma 2 del D. Lgs. 19.8.2016 n. 175 (“Testo Unico in materia di società a partecipazione pubblica”);
- è recentemente entrato in vigore il regolamento attuativo di tali disposizioni legislative, ossia il DPR 239 pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 12 ottobre 2010.

**Considerato che**

- la lettera della citata disposizione non coinvolge direttamente il settore delle farmacie comunali, poiché tale settore non appartiene alla categoria dei servizi pubblici locali, riguardando un servizio di cui è titolare il Servizio sanitario nazionale;
- tuttavia i principi di trasparenza, pubblicità, imparzialità nel reclutamento del personale e nel conferimento degli incarichi hanno sempre di fatto orientato le scelte della Società, fin dalla sua costituzione;
- detti principi sono altresì già stati ulteriormente richiamati e formalizzati in sede di approvazione e dell'aggiornamento del Codice Etico, e del Modello Organizzativo della Società, nell'ambito degli adempimenti di cui al decreto legislativo 231/2001
- nondimeno si ritiene opportuno dettagliare meglio tali principi in un apposito regolamento interno, anche al fine di un miglioramento del Modello Organizzativo ex decreto legislativo 231/01, anche ai fini del Piano Anticorruzione adottato dalla Società;

- in attuazione dei summenzionati principi la Società ha già adottato un proprio regolamento per la disciplina delle procedure di ricerca, selezione ed inserimento del personale;
- tuttavia detto regolamento deve essere aggiornato, in considerazione di alcune novità normative introdotte dalla legge Legge n. 96 del 9 agosto 2018 relativa alla “Conversione in legge, con modificazioni, del Decreto legge 12 luglio 2018 n. 87, recante disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese (c.d. Decreto Dignità)”, con particolare riguardo alla nuova disciplina dei contratti a termine, nonché dal nuovo CCNL Assofarm entrato in vigore a settembre 2013, con particolare alla fattispecie del contratto di apprendistato;
- inoltre detti adeguamenti regolamentari sono apportati perseguendo la finalità di contemperare i principi di trasparenza, pubblicità, imparzialità nel reclutamento del personale con le peculiarità del servizio pubblico farmaceutico, quale servizio di pubblica necessità; peculiarità che richiedono, in alcuni casi, ai fini della garanzia della continuità, del buon andamento e dell’efficienza del servizio, procedure di selezione semplificate.

Tanto premesso e considerato, all’unanimità

#### **DELIBERA**

di approvare, per le motivazioni indicate in premessa e qui integralmente richiamate di approvare il nuovo testo del *“Regolamento per la disciplina delle procedure di ricerca, selezione ed inserimento del personale”*, con le modifiche, integrazioni, opportune e necessarie riportate in premessa, al fine di ottimizzare lo sviluppo dei processi organizzativi e funzionali di Farma.Co.M. Spa di Monza, in ordine al buon funzionamento della società stessa, come riportato nell’allegato A.

#### **ALLEGATO A**

***“Regolamento per la disciplina delle procedure di ricerca, selezione ed inserimento del personale”***

#### **Art. 1 Principi generali**

1. 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, tese comunque a dare adeguata evidenza dei criteri e delle modalità adottate nella selezione delle risorse umane.

2. La Società assicura 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.

3. La Società garantisce pari opportunità nell'accesso all'impiego, senza discriminazione alcuna per ragioni di sesso, appartenenza etnica, di nazionalità, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di orientamenti sessuali, di condizioni personali e sociali nel rispetto della normativa vigente e del Codice delle Pari Opportunità

4. La Società assicura la piena e costante copertura delle posizioni lavorative necessarie a garantire i livelli di servizio.

5. Nella selezione del personale la Società osserva criteri di tempestività e di economicità.

6. Nell'ambito dell'attività di ricerca e selezione del personale, la Società individua le tipologie contrattuali più idonee per il miglior impiego delle risorse umane in relazione ai profili richiesti, nel rispetto dei presupposti stabiliti dalla legge e dai Contratti Collettivi di Lavoro Nazionali.

7. Compatibilmente con le esigenze di flessibilità e con gli andamenti previsti dai carichi di lavoro, la Società favorisce la stabilizzazione del rapporto di lavoro.

8. La Società fa riferimento alla formazione professionale continua come scelta qualificante della politica delle risorse umane.

## **Art. 2 Ricerca e selezione del personale**

1. Coerentemente alle previsioni statutarie, la responsabilità delle procedure di selezione ed inserimento del personale è attribuita al Direttore Generale che assicura la corretta definizione del fabbisogno di risorse umane, promuovendo l'adeguata copertura degli organici.

2. Nell'ambito della selezione del personale, il Direttore Generale individua le tipologie contrattuali più idonee per il miglior impiego delle risorse umane in relazione ai profili richiesti.

**Art. 3 Procedura relativa alle assunzioni a tempo determinato per far fronte ad esigenze contingenti ed urgenti e alle assunzioni con contratto di apprendistato**

L'iter procedurale relativo alle assunzioni a tempo determinato e alle assunzioni con contratto di apprendistato prevede che la Società attinga ai curricula pervenuti in azienda e si svolga nel rispetto dei seguenti criteri e modalità:

- a) nel caso in cui si presenti la necessità di effettuare assunzioni di personale a tempo determinato per far fronte ad esigenze contingenti ed urgenti, la Società potrà procedere a chiamata diretta, consultando eventualmente le graduatorie valide relative al profilo da assumere oppure attraverso l' esame dei curricula agli atti della società e colloqui individuali finalizzati a valutarne la competenza tecnica.

Il provvedimento con cui si dispone di procedere all'assunzione predetta motiva adeguatamente in ordine alla sussistenza delle predette ragioni di contingenza ed urgenza. Nel caso di debba procedere all'assunzione di farmacisti, la Società può altresì procedere a richiedere all'Ordine dei Farmacisti della Provincia di MI-LO-MB i nominativi di eventuali candidati;

- b) valutazione dei candidati, da parte del Direttore Generale, attraverso l'esame dei rispettivi curricula e colloqui individuali finalizzati a valutarne la competenza tecnica; nel caso di candidati che abbiano svolto periodi di tirocinio presso la Società tale valutazione deve considerare anche il parere scritto obbligatorio ma non vincolante, in merito alle capacità professionali acquisite e dimostrate dal tirocinante, espresso dal Direttore o dai Direttori di farmacia, che ha o che hanno seguito il tirocinante stesso;
- c) possibilità di adire in ogni caso, la procedura prevista dall'art. 4;
- d) formalizzazione e verbalizzazione a cura del Direttore generale dell'esito finale della procedura di selezione.

**Art. 4 - Procedura relativa alle assunzioni a tempo indeterminato**

L'iter procedurale relativo alle assunzioni a tempo indeterminato si svolge nel rispetto dei seguenti criteri e modalità:

- a) definizione del profilo professionale da inserire da parte del Direttore Generale

- b) diffusione della notizia di avvio della selezione per il tramite di avvisi sul sito web aziendale e/o a mezzo stampa e/o tramite le associazioni di categoria e/o gli ordini professionali;
- c) informazione completa circa i contenuti della selezione ed i requisiti richiesti: profilo della posizione, scolarità, esperienze maturate, condizione di inquadramento;
- d) invio dei curricula da parte dei candidati presso la sede della Società con qualsiasi mezzo;
- e) valutazione dei candidati, da parte del Direttore Generale direttamente o tramite una Commissione imparziale all'uopo costituita dallo stesso, attraverso l'esame dei rispettivi curricula ed eventuali colloqui individuali finalizzati a valutarne la competenza tecnica.
- f) nel caso di candidati che abbiano svolto periodi di lavoro di cui all'art. 3, tempo determinato inferiori o superiori a 12 mesi o assunzioni con contratto di apprendistato alla fine del periodo previsto, il contratto potrà essere trasformato a tempo indeterminato solo dopo aver acquisito il parere scritto obbligatorio ma non vincolante, in merito alle capacità professionali acquisite e dimostrate dal lavoratore, espresso dal Direttore /i farmacia o dal Responsabile amministrativo, che ha o che hanno seguito il lavoratore stesso.
- g) formalizzazione e verbalizzazione a cura del Direttore generale dell'esito finale della procedura di selezione.

#### **Art. 5 – Somministrazione di lavoro**

La Società per far fronte a esigenze di forza lavoro a tempo determinato può ricorrere alla somministrazione di lavoro ai sensi degli artt. 30 e ss. del D. Lgs. n.81/2015 e nel pieno rispetto Legge n. 96 del 9 agosto 2018 relativa alla “Conversione in legge, con modificazioni, del Decreto legge 12 luglio 2018 n. 87, recante disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese (c.d. Decreto Dignità)”, tramite agenzia per il lavoro regolarmente autorizzata ai sensi del D. Lgs. n. 276 del 2003.

Monza, 05.06.2019