

REGOLAMENTO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

REDATTO AI SENSI DELL'ART. 19 DEL DECRETO LEGISLATIVO N. 175 DEL 19 AGOSTO 2016

Testo Unico in materia di Società a Partecipazione Pubblica

(Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 31.07.2023 e dall'Assemblea dei Soci in data 02.08.2023)

Art.1 Introduzione

Il presente Regolamento:

- disciplina i criteri e le modalità per il reclutamento di tutto il personale così come individuato dall'art. 2095 c.c. (dirigenti, quadri, impiegati e operai) nel rispetto delle disposizioni di legge e dei contratti collettivi applicati;
- contiene disposizioni e norme in materia di struttura organizzativa, definendo le modalità di assegnazione del personale nelle posizioni organizzative, tramite procedure di reclutamento nel rispetto dei principi di cui all'articolo 18 del D.L. n. 112/2008 e s.m.i., rubricato *"Reclutamento del personale delle società pubbliche"* che dispone, come principio generale, l'evidenza pubblica nel reclutamento da parte delle società a totale partecipazione pubblica che gestiscono servizi pubblici locali, secondo le disposizioni dell'art. 35, comma 3, del d.lgs. n. 165/2001 (comma 1) e ai sensi del comma 2 art. 19 d. lgs 175/2016;
- definisce le modalità di assunzione ed esecuzione delle decisioni determinando, per ciascuno dei ruoli e in conformità dei poteri conferiti, le relative responsabilità circa il procedimento di assunzione di personale;
- individua, a seconda dell'andamento societario, divieti o limitazioni alle assunzioni del personale, al contenimento degli oneri contrattuali e delle altre voci di natura retributiva o indennitarie;
- è componente del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2023-2025 adottato ai sensi della legge 190/2012, considerato che il processo della selezione del personale è stato ritenuto area "a rischio" di corruzione nella mappatura dei rischi del Piano triennale di prevenzione della corruzione citato.

Art.2 Pianificazione dei fabbisogni in materia di personale

Annualmente, in sede di valutazione del piano delle attività, del budget e delle esigenze organizzative della società, e comunque ogni qualvolta si renda necessaria una riorganizzazione, si prenderà in esame l'organico effettivo valutandone l'adeguatezza quantitativa e qualitativa rispetto ai compiti da svolgere e alle posizioni da ricoprire considerando la possibilità di prevedere assunzioni nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge, della contrattazione collettiva e del presente regolamento.

Il reclutamento del personale avviene attraverso procedure comparative e selettive atte ad accertare la professionalità richiesta, le capacità e le attitudini dei candidati alle caratteristiche delle posizioni da ricoprire, che garantiscono in misura adeguata l'accesso dall'esterno.

In particolare, le procedure di ricerca ed acquisizione del personale sono espletate nel rispetto dei principi di cui all'art.35 del D.Lgs.n.165/2001.

Art.3 Procedure di reclutamento

Le procedure di reclutamento si conformano ai seguenti principi:

- adeguata pubblicità della selezione attraverso la pubblicazione del relativo avviso nel sito di PATRIMONIO MESSINA SPA Sezione Società Trasparente;

- adozione di meccanismi trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in ordine alla posizione da ricoprire;
- rispetto delle pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici e senza discriminazione di alcun genere, nazionalità, religione, opinione politica o condizione sociale e personale;
- commissioni di selezione costituite dal direttore amministrativo e/o da funzionari della direzione stessa, ovvero dai direttori, responsabili dell'area o settore di pertinenza della posizione da ricoprire e, qualora necessario, da consulenti esterni di comprovata esperienza professionale.
- espletamento di tutte le fasi della selezione mediante affidamento di tutto il procedimento di selezione ad una Impresa/Società del settore esterna, di comprovata esperienza in materia di reclutamento che garantisca adozione di meccanismi trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in ordine alla posizione da ricoprire.

La Patrimonio Messina S.p.A. potrà anche reclutare il personale esterno (definito per specifica categoria o per titolo di studi) avvalendosi dell'UPLMO di Messina - Agenzia per l'impiego.

L'accesso ai singoli profili professionali sia per posizioni a tempo indeterminato che a tempo determinato avviene solo ed esclusivamente per il tramite di avviso di selezione pubblicato sul sito internet aziendale.

Avviso di selezione: pubblicazione di apposito avviso di selezione che dovrà prevedere l'individuazione della posizione da ricoprire, il numero di persone ricercate, i requisiti previsti per la copertura della posizione, eventuali requisiti preferenziali, le prove di verifica (test, colloqui, prove pratiche, ecc.), il CCNL applicato.

PATRIMONIO MESSINA SPA, potrà espletare tutte le fasi della selezione direttamente oppure affidare in tutto o in parte il procedimento di selezione ad una impresa di consulenza esterna di comprovata esperienza in materia di reclutamento che potrà avvalersi in aggiunta anche dei propri archivi.

Qualora PATRIMONIO MESSINA SPA dovesse affidare tutto il procedimento selettivo ad Impresa/Società del settore esterna, di comprovata esperienza in materia di reclutamento, l'affidataria dovrà sottoscrivere apposita dichiarazione dalla quale risulti il rispetto, da parte della stessa, di tutti i principi così come sopra indicati nello svolgimento della fase selettiva e di conseguenza PATRIMONIO MESSINA SPA non procederà alla nomina della Commissione prevista all'art.11 del presente regolamento per il reclutamento dall'esterno.

Il ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato, secondo le modalità e nei limiti temporali e numerici stabiliti dalle vigenti normative in materia, è sempre ammesso e rappresenta una tipologia di impiego funzionale ad attività e servizi specifici, al fine di:

- a) soddisfare esigenze aziendali e occupazionali;
- b) sopperire a particolari attività di carattere ciclico o stagionale;
- c) sostituzione del personale assente per una delle causali per le quali disposizioni di legge e/o del CCNL applicato in azienda comportino la conservazione obbligatoria del posto, indipendentemente che l'aspettativa stessa sia o meno retribuita o per specifiche situazioni normative.

La procedura selettiva non determina la formazione di una graduatoria finale con attribuzione di punteggi e non comporta una valutazione comparativa tra i candidati. L'avviso di selezione non costituisce offerta al pubblico ai sensi dell'art. 1336 c.c. e dalla partecipazione

alle procedure selettive non può sorgere alcun diritto soggettivo all'assunzione presso la società.

Art.4 Comando o distacco di personale dalle società partecipate o dagli enti locali

La PATRIMONIO MESSINA S.p.A. può ricorrere alla fattispecie del sitacco o comando di dipendenti di società controllate e/o partecipate degli enti locali soci, fermo il rispetto dei requisiti normativi della temporaneità e dell'interesse del distaccante, sia connesso alla "gestione infra-gruppo", sia connaturato alla necessitata partecipazione del processo di controllo previsto dall'art.147 quater del D.Lgs.267/2000 (TUEL) introdotto dall'art.3 del D.L. 10 ottobre 2012, n.174, convertito con L.7 dicembre 2012, n.213.

Il personale interessato deve possedere adeguate esperienze lavorative o professionali compatibili con la specifica attività richiesta che devono caratterizzarsi in termini di piena idoneità rispetto al fabbisogno come immediato consolidamento/miglioramento qualitativo delle competenze della complessiva struttura aziendale per l'attività ad essa richiesta.

L'istituto non comporta in capo al distaccatario, costituzione di alcun rapporto di lavoro, ma solo una modificazione temporanea ed oggettiva dei rapporti di lavoro con il distaccante, di cui il personale resta dipendente a tutti gli effetti.

Il distacco o comando comporta effetti sostanzialmente "neutri" nell'ambito di un gruppo di società pubbliche (a controllo totale o maggioritario) e quindi "un'amministrazione allargata" imposta in ogni caso alla prescrizione normativa del bilancio consolidato dell'ente locale e delle aziende partecipate (art.147 quater del D.Lgs.n.267/2000 TUEL introdotto dall'art.3 della L.n.213/2012) con l'esplicita valutazione dei risultati della gestione complessiva del gruppo ente locale società partecipate.

Analogamente, la società potrà avvalersi di dipendenti degli enti locali soci attraverso l'istituto del comando, ai sensi della normativa legislativa e regolamentare.

Art.5 Somministrazione di manodopera

PATRIMONIO MESSINA SPA, per il reclutamento di personale per esigenze temporanee o per sostituzioni di personale avente diritto alla conservazione del posto o in altri casi previsti dalla legge, potranno avvalersi anche di società di somministrazione di manodopera. Tali società dovranno sottoscrivere apposita dichiarazione dalla quale risulti il rispetto da parte loro di tutti i principi indicati dall'art. 3) del presente Regolamento nello svolgimento della fase selettiva.

Art.6 Stage, tirocini formativi e contratto per l'apprendistato professionalizzante.

PATRIMONIO MESSINA SPA può stipulare convenzioni con istituti scolastici e/o con università e/o con enti formativi accreditati a conclusione o a corredo di percorsi formativi e/o con gli uffici M.O. competenti per territorio, stage o tirocini formativi ovvero procedendo con specifici avvisi pubblicati sul sito internet di PATRIMONIO MESSINA SPA. L'azienda, con il fine di favorire e agevolare l'assunzione giovanile e contenere i costi del personale, potrà fare ricorso all'apprendistato di cui all'art. 46 del D. Lgs. 81/2015 e successive eventuali modifiche.

Art.7 Lavoratori diversamente abili

PATRIMONIO MESSINA SPA rispetta gli obblighi di legge in materia di assunzioni di lavoratori disabili. Ai fini del rispetto della quota di riserva di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, art. 3,

la società, qualora dovesse verificarsi la necessità d'assunzione di lavoratori disabili e/o categorie protette, si avvarrà dei canali di reclutamento del presente Regolamento.

L'inserimento di lavoratori disabili/svantaggiati potrà avvenire attraverso la stipula di apposite convenzioni quindi, gli uffici competenti potranno stipulare con la PATRIMONIO MESSINA SPA, convenzioni aventi ad oggetto programmi finalizzati al conseguimento degli obiettivi occupazionali che la legge n. 68/1999 si pone.

Nella convenzione saranno stabiliti i tempi e le modalità delle assunzioni che la società si impegna ad effettuare.

Tra le modalità che potranno essere convenute vi sono anche la facoltà della scelta nominativa, lo svolgimento di tirocini con finalità formative o di orientamento, l'assunzione con contratto di lavoro a termine, lo svolgimento di periodi di prova più ampi di quelli previsti dal contratto collettivo, purché l'esito negativo della prova, qualora sia riferibile alla menomazione da cui è affetto il soggetto, non costituisca motivo di risoluzione del rapporto di lavoro. La PATRIMONIO MESSINA SPA preliminarmente prediligerà la stipula di convenzioni per i Servizi d'integrazione lavorativa (SIL) competenti per territorio.

Art.8 Requisiti generali per l'accesso dall'esterno

I requisiti generali di accesso dall'esterno sono quelli contemplati dalle vigenti normative di legge e contrattuali in materia, nonché dalle eventuali, successive modificazioni e integrazioni delle stesse. Ulteriori requisiti saranno previsti negli avvisi pubblici di volta in volta secondo le necessità dei servizi.

Nel caso di sopravvenienza di norme, i requisiti d'accesso saranno disciplinati di volta in volta direttamente nei singoli avvisi di selezione, fino a modifica del presente Regolamento.

Considerata la natura pubblica dei Soci di PATRIMONIO MESSINA SPA, l'assoggettabilità di PATRIMONIO MESSINA SPA stessa alle norme in materia di trasparenza e anticorruzione in conseguenza dei servizi pubblici gestiti e dei particolari requisiti di integrità morale necessari, per policy aziendale, in aderenza al concetto di " esigenza di difesa anticipata della P.A. ", per essere dipendenti di una società in controllo pubblico, salvo quanto previsto dalle vigenti disposizioni in materia di assunzioni obbligatorie, è necessario possedere i seguenti requisiti:

1. assenza di procedimenti penali per reati non colposi, condanne penali derivanti da sentenza anche non definitiva per reati non colposi, oppure da sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti ex art. 444 (cosiddette sentenze di patteggiamento) – nonché dei decreti penali di condanna irrevocabili, fatti salvi gli effetti derivanti da eventuali sentenze di riabilitazione ovvero di ordinanze di estinzione dei reati.
L'assenza dei predetti requisiti in capo all'aspirante dipendente comporta la nullità del contratto di lavoro ai sensi dell'art. 19 comma 4 D.lgs. 175/2016.
2. Idoneità alla mansione certificata dal medico competente aziendale ex d. lgs 81/2008 e s.m.i. Al fine del rilascio di detta idoneità saranno eseguiti le visite e gli accertamenti previsti dal protocollo sanitario relativo alla mansione da svolgere, ivi compresi gli accertamenti di assenza di tossicodipendenza o di assunzione di sostanze stupefacenti o psicotrope. Il rifiuto a sottoporsi a detti accertamenti ovvero la riscontrata positività non consentirà la stipula del rapporto di lavoro (anche a termine/stagionale).
3. Possesso del titolo di studio e degli altri eventuali requisiti personali, professionali e/o titoli speciali richiesti dalla legge o precisati nell'avviso di selezione.

I requisiti di cui ai numeri 1 e 3 del presente articolo debbono essere posseduti alla data del termine previsto nell'avviso di selezione per la presentazione della domanda di ammissione.

Art. 9 Pubblicità della selezione

L'avviso resterà pubblicato per un periodo non inferiore a 30 giorni di calendario sul sito della società. Di detto avviso verrà data puntuale informativa al Socio Unico.

Adeguate informative saranno date anche alle organizzazioni sindacali firmatarie dei contratti collettivi applicati in azienda.

Parteciperanno di diritto alla selezione coloro i quali, in possesso dei requisiti richiesti dal posto disponibile, abbiano inviato la documentazione richiesta nelle modalità o nei termini previsti dall'avviso. PATRIMONIO MESSINA SPA si riserva, per le selezioni di particolare importanza, di pubblicare un avviso su un quotidiano a diffusione provinciale o regionale.

Eventuali altre forme di pubblicità possono essere di volta in volta individuate da PATRIMONIO MESSINA SPA.

Inoltre, in conformità all'art.3 del presente Regolamento, la PATRIMONIO MESSINA SPA potrà anche reclutare il personale esterno (definito per specifica categoria o per titolo di studi) avvalendosi dell'UPLMO di Messina - Agenzia per l'impiego.

Art.10 Domanda di ammissione alla selezione

La domanda di ammissione alla selezione deve essere redatta in carta semplice, sulla base del facsimile allegato all'avviso, e contenere, sotto forma di dichiarazioni sostitutive di certificazione e/o di notorietà ex artt. 46 e 47 del DPR 445/2000:

- dettagliato curriculum del candidato contenente le generalità, il numero di telefono e l'indirizzo email ove disponibile, i titoli di studio posseduti, eventuali patenti richieste, le esperienze professionali acquisite nonché ogni altra informazione prevista dall'avviso;
- dichiarazione di assenza di procedimenti penali per reati non colposi, condanne penali derivanti da sentenza anche non definitiva per reati non colposi, oppure da sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti ex art. 444 (cosiddette sentenze di patteggiamento) - nonché dei decreti penali di condanna irrevocabili, fatti salvi gli effetti derivanti da eventuali sentenze di riabilitazione ovvero di ordinanze di estinzione dei reati.
- le ulteriori notizie e/o informazioni richieste espressamente dall'avviso di selezione;
- il consenso al trattamento, da parte di PATRIMONIO MESSINA SPA, dei dati personali ex d. lgs 196/2003 e Regolamento UE 2016/679;

Le domande di partecipazione devono tassativamente pervenire, pena esclusione, nel rispetto delle modalità di volta in volta specificatamente previste dall'avviso di selezione.

PATRIMONIO MESSINA SPA, non assume alcuna responsabilità per la dispersione di comunicazioni dipendente da inesatta indicazione del recapito da parte del partecipante alla selezione, né per eventuali disguidi e/o ritardi postali o telematici o comunque imputabili a terzi, a caso fortuito o a forza maggiore.

Art. 11 Commissione per la selezione

La Commissione di selezione, avente i requisiti del presente Regolamento, è nominata con atto del Presidente del C.d.A.

La commissione è composta e regolata secondo i criteri di cui all'art. 35 comma 3 punto e) del D.Lgs.n.165/2001 e all'art.35bis del D.Lgs.n.165/2001. Parimenti se la selezione è rivolta alla ricerca di dirigenti.

Nel caso in cui la posizione ricercata rientri nell'ambito di settori aziendali particolarmente esposti al rischio corruzione, della commissione di cui al presente articolo potrà far parte, se del caso, un legale esperto nelle materie di cui trattasi.

Della commissione non possono far parte i componenti del Consiglio d'Amministrazione né coloro i quali ricoprono, o abbiano ricoperto negli ultimi tre anni, cariche politiche presso il Comune di Messina o che siano rappresentanti di partito, sindacali o designati dalle Confederazioni e Organizzazioni sindacali in genere o associazioni professionali. Non possono far parte della Commissione i componenti aventi un rapporto di parentela o affinità entro il quarto grado con i singoli candidati. All'atto dell'insediamento della Commissione, conosciuti gli elenchi dei partecipanti alla selezione, i membri dovranno sottoscrivere una dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà, ai sensi degli artt. 46 e 47 del DPR 445/2000, attestante l'assenza di cause di incompatibilità e/o di conflitto di interessi con l'incarico ricevuto così come previsto dalle disposizioni normative e/o regolamentari vigenti. Nel caso venissero accertate cause di incompatibilità in capo a un membro della Commissione, lo stesso verrà revocato con atto del Presidente del C.d.A. Della commissione non possono far parte, altresì, coloro i quali siano stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati contro la pubblica amministrazione. Ai fini dell'accertamento del requisito saranno espressamente richiesti, una volta effettuata la nomina di cui al n. 1 del presente articolo, i certificati di casellario giudiziale e dei carichi pendenti alle competenti autorità.

Le funzioni di segretario sono svolte da un dipendente di PATRIMONIO MESSINA SPA.

Il segretario predispone la documentazione necessaria ai fini del corretto espletamento delle procedure selettive. Scaduti i termini per l'accettazione delle domande di partecipazione alla selezione, la Commissione determinerà le candidature non ammissibili per la mancanza dei requisiti previsti di volta in volta dall'avviso di selezione, ovvero perché pervenute oltre i limiti temporali massimi previsti dal presente Regolamento. L'elenco dei candidati non ammessi verrà pubblicato per un periodo di 30 giorni dalla data di conclusione della procedura selettiva, sul sito web di riferimento. Al termine di ogni procedura selettiva il Segretario redige una relazione contenente il numero delle domande di ammissione pervenute, il numero dei candidati selezionati, le risultanze delle prove selettive e l'eventuale graduatoria. La relazione deve essere sottoscritta dal Segretario, dal Presidente e da tutti i componenti della Commissione.

Le risultanze della selezione (elenco/graduatoria dei candidati idonei) verranno pubblicate sul sito istituzionale di PATRIMONIO MESSINA SPA per il periodo corrispondente alla validità della graduatoria.

Tutte le graduatorie/elenchi risultanti dalle procedure di selezione e soggetti alla pubblicazione ai sensi del presente Regolamento riporteranno il nome e cognome del candidato. Se d'interesse, il candidato potrà richiedere, espressamente e per iscritto, che siano pubblicati solo le lettere iniziali del nome e cognome.

Inoltre, in conformità all'art. 8 del presente Regolamento, PATRIMONIO MESSINA SPA potrà anche reclutare il personale esterno (definito per specifica categoria o per titolo di studi) avvalendosi dell'UPLMO di Messina - Agenzia per l'impiego.

La Commissione di selezione per il reclutamento non sarà nominata qualora PATRIMONIO MESSINA SPA dovesse affidare tutto il procedimento selettivo ad Impresa/Società del settore esterna, di comprovata esperienza in materia di reclutamento.

Art. 12 Prove della selezione

Le prove di selezione possono essere di diverso tipo a seconda della posizione professionale da ricercare e precisamente: quiz nelle materie inerenti la posizione ricercata, colloqui individuali tecnici e/o motivazionali, test psico-attitudinali, prove pratiche, colloqui di gruppo. Per alcune posizioni specifiche sarà possibile anche avvalersi di tecniche di valutazione del potenziale quali l'assessment. Nel caso in cui la posizione ricercata rientri nell'ambito di settori aziendali particolarmente esposti al rischio corruzione, le prove di selezione dovranno prevedere specifiche verifiche tese ad accertare le conoscenze normative in materia nonché la conoscenza degli specifici atti adottati da PATRIMONIO MESSINA SPA anche ai fini della prevenzione dei reati e dei comportamenti corruttivi previamente consultando in materia, se del caso, un legale esperto.

Art. 13 Accesso ai documenti

L'accesso agli atti è disciplinato dalla normativa vigente.

Art. 14 Norme finali e di rinvio

Per quanto non disciplinato dal presente Regolamento si fa riferimento alle norme di legge e contrattuali vigenti.

Art. 15 Entrata in vigore

Il presente Regolamento entra in vigore a seguito di:

- apposita deliberazione del Consiglio d'Amministrazione di PATRIMONIO MESSINA SPA con il quale lo stesso viene dapprima adottato;
- apposita deliberazione dell'Assemblea dei Soci di PATRIMONIO MESSINA SPA con il quale lo stesso viene approvato;
- pubblicazione sul portale aziendale sezione "Società Trasparente" del sito web www.patrimoniomessina.it.

ALLEGATO 1 - NORME DI RIFERIMENTO

D.Lgs.n.175 del 19.08.2016, Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica
(Pubblicato nella Gazzetta Ufficiale 8 settembre 2016, n. 210).

Art. 19. Gestione del personale. *(In vigore dal 23 settembre 2016)*

- 1) Salvo quanto previsto dal presente decreto, ai rapporti di lavoro dei dipendenti delle società a controllo pubblico 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.
- 2) 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.
- 3) I provvedimenti di cui al comma 2 sono pubblicati sul sito istituzionale della società. In caso di mancata o incompleta pubblicazione si applicano gli articoli 22, comma 4, 46 e 47, comma 2, del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.
- 4) 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.
- 5) Le amministrazioni pubbliche socie fissano, con propri provvedimenti, obiettivi specifici, annuali e pluriennali, sul complesso delle spese di funzionamento, ivi comprese quelle per il personale, delle società controllate, anche attraverso il contenimento degli oneri contrattuali e delle assunzioni di personale e tenuto conto di quanto stabilito all'articolo 25, ovvero delle eventuali disposizioni che stabiliscono, a loro carico, divieti o limitazioni alle assunzioni di personale.
- 6) Le società a controllo pubblico garantiscono il concreto perseguimento degli obiettivi di cui al comma 5 tramite propri provvedimenti da recepire, ove possibile, nel caso del contenimento degli oneri contrattuali, in sede di contrattazione di secondo livello.
- 7) I provvedimenti e i contratti di cui ai commi 5 e 6 sono pubblicati sul sito istituzionale della società e delle pubbliche amministrazioni socie. In caso di mancata o incompleta pubblicazione si applicano l'articolo 22, comma 4, 46 e 47, comma 2, del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.
- 8) Le pubbliche amministrazioni titolari di partecipazioni di controllo in società, in caso di reinternalizzazione di funzioni o servizi esternalizzati, affidati alle società stesse, procedono, prima di poter effettuare nuove assunzioni, al riassorbimento delle unità di personale già dipendenti a tempo indeterminato da amministrazioni pubbliche e transitate alle dipendenze della società interessata dal processo di reinternalizzazione, mediante l'utilizzo delle procedure di mobilità di cui all'articolo 30 del decreto legislativo n. 165 del 2001 e nel rispetto dei vincoli in materia di finanza pubblica e contenimento delle spese di personale. Il riassorbimento può essere disposto solo nei limiti dei posti vacanti nelle dotazioni organiche dell'amministrazione interessata e nell'ambito delle facoltà assunzionali disponibili.
- 9) Le disposizioni di cui all'articolo 1, commi da 565 a 568 della legge 27 dicembre 2013, n. 147, continuano ad applicarsi alle sole procedure in corso alla data di entrata in vigore del presente decreto.