REGOLAMENTO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE
E PER GLI INCARICHI DI CONSULENZA E COLLABORAZIONE

Approvato con Deliberazione dell'Amministratore Unico n.27 del 04 aprile 2019

Sommario

OGGETTO DEL REGOLAMENTO 3
TITOLO I - PRINCIPI 3
Articolo 1 - Principi generali 3
Articolo 2 - Ambito di applicazione 4
TITOLO II - RECLUTAMENTO DEL PERSONALE 4
Articolo 3 - Procedure di reclutamento del personale e finalità perseguite 4
Articolo 4 - Requisiti generali di partecipazione alle selezioni per il reclutamento del personale 4
Articolo 5 - Modalità e criteri della selezione per il reclutamento del personale 5
Articolo 6 - Reclutamento del personale - Preselezione 6
Articolo 7 - Reclutamento del personale - Modalità di selezione 6
Articolo 8 - Reclutamento del personale - Svolgimento della selezione - Commissione giudicatrice - Graduatoria finale .. 6
Articolo 9 - Avviamento degli iscritti presso i Centri per l'Impiego o liste di mobilità 7
Articolo 10 - Collocamento obbligatorio degli appartenenti alle categorie protette 7
TITOLO III - CONFERIMENTO DI INCARICHI DI CONSULENZA E COLLABORAZIONE 7
Articolo 11 - Presupposti giuridici 7
Articolo 12 - Conferimento degli incarichi 8
Articolo 13 - Soggetti affidatari 8
Articolo 14 - Procedure per il conferimento e pubblicità degli incarichi 9
TITOLO IV - DISPOSIZIONI FINALI 9
Articolo 15 - Ambito di applicazione ed entrata in vigore 9

OGGETTO DEL REGOLAMENTO

In attuazione delle disposizioni di cui all'art.18 del decreto legge n.112 del 25/06/2008, convertito in legge n.133 del 06/08/2008, la società APEA S.R.L. SOCIO UNICO (nel prosieguo Agenzia), nel rispetto dei principi di imparzialità, trasparenza e pubblicità, ha adottato il seguente regolamento interno per il reclutamento del personale tecnico/amministrativo e per il conferimento degli incarichi di consulenza e collaborazione esterna, non rientranti nell'ambito di applicazione della normativa sui contratti pubblici di lavori, servizi e forniture.

TITOLO I - PRINCIPI

Articolo 1 - Principi generali

L'Agenzia ricorre al mercato esterno del lavoro qualora le risorse presenti non risultino sufficienti o adeguate alla gestione d'impresa, favorendo ogniqualvolta sia possibile, la crescita professionale del personale già occupato. Le assunzioni, sia a tempo indeterminato che determinato, vengono effettuate nel rispetto delle norme di legge riguardanti i rapporti di lavoro di diritto privato e delle norme dei contratti collettivi di lavoro, anche con riferimento alle disposizioni legislative della L. n.183/2014 e successivi decreti attuativi, in particolare del D. Lgs. n.81/2015.

L'Agenzia garantisce l'espletamento delle procedure di selezione e di nomina, oggetto del presente regolamento, nel rispetto dei seguenti principi:

- obbligo di imparzialità, che si intende assolto mediante l'adozione di criteri oggettivi e trasparenti di verifica dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione ai profili professionali da ricoprire;
- obbligo di trasparenza, che si intende assolto garantendo a chiunque la possibilità di conoscere modalità e criteri di partecipazione e di valutazione dei titoli e degli ulteriori elementi oggetto di valutazione, nonché gli esiti finali delle selezioni del personale;
- obbligo di pubblicità, che si intende assolto mediante la pubblicazione dell'avviso di selezione sul sito internet dell'Agenzia, oltre alla pubblicazione sul bollettino ufficiale della Regione Basilicata e, occorrendo, su quotidiani locali. Se è ritenuto opportuno, l'Agenzia può ricorrere anche ad altre forme di divulgazione e pubblicazione per particolari profili professionali. Dovrà indicare i profili da acquisire, le mansioni da svolgere e le competenze necessarie, l'individuazione di criteri oggettivi di verifica dei requisiti attitudinali e professionali richiesti, le forme contrattuali previste, nonché la durata indicativa del rapporto di lavoro;
- rispetto delle pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici;
- rispetto del collocamento obbligatorio degli appartenenti alle categorie protette alla luce delle norme vigenti;
- rispetto del principio di "non discriminazione" per ragioni di appartenenza etica, di nazionalità, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di orientamenti sessuali, di condizioni personali e sociali;
- rispetto della disciplina prevista in materia di utilizzo e trattamento dei dati personali ai sensi del D. Lgs. 196/2003, nonché il rispetto del divieto di indagini sulle opinioni politiche e sindacali e sui fatti non rilevanti ai fini della valutazione delle capacità lavorative.

Articolo 2 - Ambito di applicazione

Il Regolamento stabilisce i requisiti essenziali, i criteri e le modalità generali di reclutamento del personale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e/o determinato per far fronte ad attività produttive e/o esigenze temporanee, nel rispetto dei limiti e delle modalità dettate dalle norme vigenti e del D.Lgs. n.81/2015 per quanto applicabile.
Il Regolamento indica, inoltre, i requisiti essenziali e le modalità per l'affidamento di incarichi di consulenza e collaborazione esterne.

TITOLO II - RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

Articolo 3 - Procedure di reclutamento del personale e finalità perseguite

L'Agenzia procederà alla individuazione del personale occorrente tramite procedure pubbliche, oppure potrà avvalersi di strutture esterne specializzate nella ricerca e/o selezione del personale, ivi comprese le agenzie di somministrazione di cui al D.Lgs n.276/2003, che avranno comunque l'obbligo di uniformarsi ai principi di trasparenza, pubblicità e imparzialità.
Il reclutamento del personale si realizza attraverso una delle seguenti modalità che verrà individuata e dettagliatamente disciplinata nell'avviso pubblico:

- procedura selettiva pubblica finalizzata a garantire professionalità, capacità e attitudini richieste;
- avviamento degli iscritti al Centro per l'Impiego territorialmente competente per i profili professionali per i quali è richiesto il solo requisito culturale della scuola dell'obbligo;
- collocamento obbligatorio degli appartenenti alle categorie protette, indicate come tali dalla normativa legislativa e contrattuale vigente;
- procedure di mobilità finalizzate a reclutare personale in comando o distacco, già alle dipendenze di altri Enti o Società Pubbliche locali. L'Agenzia potrà avvalersi anche delle procedure di mobilità tra società partecipate ai sensi e nei limiti previsti dalla L. n.147/2013.

Le finalità perseguite dalle procedure di reclutamento del personale di cui al presente Regolamento sono:

- la composizione del personale basata su caratteristiche professionali e attitudinali dei soggetti che garantiscano elevati livelli qualitativi dei servizi fomiti;
- l'assunzione di personale con caratteristiche professionali e attitudinali strettamente commisurate alle esigenze delle posizioni da ricoprire.

Articolo 4 – Requisiti generali di partecipazione alle selezioni per il reclutamento del personale

I requisiti essenziali per accedere alle selezioni per il reclutamento del personale, sia a tempo determinato che indeterminato, sono:

- cittadinanza italiana;
- godimento diritti politici e civili;
- inesistenza delle cause di inconferibilità previste dal D. Lgs. n. 39/2013;
- non aver riportato condanne penali che impediscono la costituzione del rapporto di impiego

con la Pubblica Amministrazione e sue società partecipate (interdizione perpetua o temporanea dai pubblici uffici ai sensi del c.p.);
- di non essere stato destituito o dispensato dall'impiego presso una pubblica amministrazione per persistente insufficiente rendimento e di non essere stato licenziato da altro impiego pubblico ai sensi della normativa vigente, per aver conseguito l'impiego mediante produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti, ovvero per aver sottoscritto il contratto individuale di lavoro a seguito della presentazione di documenti falsi;
- non essere inadempiente rispetto agli obblighi di leva (per i soli candidati di sesso maschile);
- età non inferiore a 18 anni;
- idoneità fisica a ricoprire il posto;
- titolo di studio e/o eventuali altri requisiti espressamente richiesti dal presente regolamento e dall'avviso di selezione;
- dichiarazione circa l'eventuale esistenza di vincoli di parentela o affinità con amministratori dell'Agenzia.

Articolo 5 - Modalità e criteri della selezione per il reclutamento del personale

- **Avviso di ricerca del personale**

La procedura di reclutamento inizia con la pubblicazione in forma integrale di un avviso di ricerca di personale sul Bollettino Ufficiale Regionale e sul sito internet dell'Agenzia.
L'avviso deve contenere i seguenti elementi minimi:
- numero dei posti da ricoprire;
- individuazione del profilo professionale del candidato;
- termine di presentazione della domanda di partecipazione;
- indicazione dei documenti da allegare alla domanda di partecipazione;
- indicazione dell'inquadramento e del livello professionale;
- indicazione dei requisiti richiesti per ricoprire la posizione;
- indicazione del titoli di studio richiesti;
- indicazione dei titoli di merito;
- soglia numerica massima di partecipanti per l'avvio della preselezione;
- indicazione sommaria delle prove d'esame.

L'avviso potrà, altresì, indicare titoli preferenziali all'assunzione; indicazioni sul trattamento economico; adempimenti necessari all'atto dell'eventuale assunzione; indicazione dei punteggi attribuiti a ciascuna prova; indicazione dei punteggi minimi di ciascuna prova ovvero i minimi necessari per poter considerare accettabile il livello di professionalità.

- **Titoli valutabili**

A seconda del profilo ricercato mediante la procedura di selezione, costituiscono titoli valutabili:
- titoli di studio (valutazione e/o voto riportato);
- attività lavorativa in mansioni attinenti e/o similari presso pubbliche amministrazioni o soggetti privati e/o espletamento di attività libero professionale;
- master e/o attestati di qualificazione e/o specializzazione rilasciati a seguito di frequenza di corsi di formazione professionale organizzati da pubbliche amministrazioni o enti pubblici e

privati riconosciuti legalmente;
- altra documentazione e/o attestazione che l'avviso pubblico riterrà rilevante.

Articolo 6 - Reclutamento del personale - Preselezione

Nell'ipotesi di superamento della soglia stabilita dall'avviso pubblico delle domande di partecipazione, l'Agenzia potrà procedere ad una preselezione. La preselezione potrà essere affidata anche ad una struttura esterna specializzata in selezione del personale e potrà essere realizzata con la modalità più opportuna prevista nel bando di selezione (per titoli, test ecc.). I criteri e modalità di preselezione e la data della eventuale prova selettiva saranno indicati nell'avviso pubblico.

Articolo 7 - Reclutamento del personale - Modalità di selezione

La selezione potrà essere espletata in una delle modalità seguenti, che potranno anche essere utilizzate in maniera articolata tra loro, e che dovrà essere preventivamente individuata nell'avviso pubblico.

Le modalità previste sono:
- l'espletamento di prove scritte e/o orali e/o pratiche e la valutazione dei titoli di cui al precedente articolo 5;
- l'espletamento di colloqui e la valutazione dei titoli di cui al precedente articolo 5;
- la valutazione dei titoli di cui al precedente articolo 5.

Tutte le prove saranno comunque dirette a verificare l'attitudine del candidato ad assolvere ai compiti ed alle mansioni cui sarà destinato in caso di assunzione.

Il numero e la difficoltà delle prove saranno dimensionate in relazione ai livelli di professionalità richiesta per ciascuna delle posizioni lavorative oggetto di avviso pubblico.

Articolo 8 - Reclutamento del personale - Svolgimento della selezione - Commissione Giudicatrice - Graduatoria finale

L'avviso pubblico indicherà le tempistiche di svolgimento della selezione o, in mancanza, saranno pubblicate sul sito internet o con comunicazione diretta ai candidati.

I candidati che abbiano superato la preselezione o che siano stati ammessi alle prove possono rinunciare formalmente, con comunicazione scritta, a proseguire l'iter valutativo.

La valutazione delle prove sostenute dai partecipanti è affidata ad una Commissione giudicatrice, nominata di volta in volta dall'Organo Amministrativo e composta da non più di tre membri, anche interni all'Agenzia, di comprovata professionalità ed esperienza.

La Commissione Giudicatrice, nel rispetto dell'avviso di selezione, preliminarmente all'espletamento delle prove da parte dei partecipanti:
- stabilisce i criteri di svolgimento della selezione stessa, le caratteristiche e il contenuto delle prove, le modalità di assegnazione dei punteggi per prove e/o i titoli e/o colloqui;
- esamina le domande presentate dai candidati e decide sull'ammissione degli stessi.

La Commissione fissa, altresì, le date delle prove; attende al regolare funzionamento delle stesse; determina per ciascun candidato il rispettivo voto di merito; formula la graduatoria finale dei partecipanti giudicati idonei.

Tutti i componenti della Commissione ed il segretario sono tenuti a mantenere la massima riservatezza sulle operazioni svolte in seno alla stessa, sui criteri adottati e le conseguenti deliberazioni.
Tutte le deliberazioni assunte dalla Commissione Giudicatrice sono comunicate agli interessati.
Le graduatorie sono formate dalla Commissione alla conclusione dell'iter valutativo e approvate dall'Organo Amministrativo.
La graduatoria di merito e i nomi dei vincitori saranno pubblicati sul sito internet dell'Agenzia e sul BUR Basilicata.
Le graduatorie avranno validità di mesi 36.

Articolo 9 - Avviamento degli iscritti presso i Centri per l'Impiego o liste di mobilità

La copertura dei posti, per i quali il CCNL di riferimento richiede l'aver completato la scuola dell'obbligo, può avvenire attraverso il ricorso ai Centri per l'Impiego, previa prova selettiva, costituita da un colloquio e da una prova pratica, e previa verifica dei requisiti per l'accesso alla qualifica professionale tra gli iscritti nelle liste di collocamento ed in quelle di mobilità. La procedura di avviamento si svolge in due distinte fasi:

1. richiesta al Centro per l'Impiego territoriale competente, con riferimento alla sede di servizio prevista, per l'avvio di un numero anche superiore alle unità di personale necessario;
2. selezione delle unità necessarie sulla base di un colloquio e di opportune prove pratiche.

I nominativi comunicati dal Centro per l'impiego saranno convocati entro 10 giorni secondo l'ordine della graduatoria e quindi sottoposti alla selezione consistente sia in un colloquio sia in prove pratiche, secondo la normativa vigente. La selezione mira a valutare l'idoneità del lavoratore a svolgere le mansioni previste dalla posizione aperta. Le prove saranno effettuate in base ai contenuti di professionalità indicate nella declaratoria dei profili ai quali si accede.
La selezione viene effettuata da una Commissione nominata dall'Organo Amministrativo, che approva anche la graduatoria finale.

Articolo 10 - Collocamento obbligatorio degli appartenenti alle categorie protette

Per i soggetti di cui all'art. I della L. n.482/1968, come integrato dall'art. 19 della L. n.140/1992, nonché per quelli indicati nella L. 68/1999, si applicano le procedure di assunzione previste dalla legge.

TITOLO III - CONFERIMENTO DI INCARICHI DI CONSULENZA E COLLABORAZIONE

Articolo 11 - Presupposti giuridici

Per esigenze cui l'Agenzia non può far fronte con personale in servizio, si possono conferire incarichi individuali, con contratti di lavoro autonomo, di natura occasionale o coordinata e continuativa, ad esperti di particolare e comprovata specializzazione. Tali incarichi sono conferiti secondo i seguenti presupposti:

a) l'oggetto della prestazione deve corrispondere alle competenze attribuite all'Agenzia, ad obiettivi e progetti specifici e determinati, e deve risultare coerente con le esigenze di

funzionalità dell'Agenzia. Fanno eccezione i consulenti Fiscale e del Lavoro, ed il Revisore dei conti che, pur essendo titolari di incarichi di consulenza, svolgono attività collaterali non riconducibili direttamente alle competenze attribuite all'Agenzia;

b) l'Agenzia deve avere preliminarmente accertato l'impossibilità oggettiva di utilizzare le risorse umane disponibili al suo interno. Tale impossibilità è da intendersi accertata sia nel caso di assenza delle professionalità richieste sia nel caso di presenza delle professionalità richieste ma di impossibilità del loro utilizzo nei tempi richiesti per la realizzazione degli obiettivi e dei progetti;

c) la prestazione deve essere di natura temporanea e altamente qualificata;

d) devono essere preventivamente determinati durata, luogo, oggetto e compenso della collaborazione.

L'eventuale proroga dell'incarico originario è consentita, in via eccezionale, al solo fine di completare il progetto e per ritardi non imputabili al collaboratore, ferma restando la misura del compenso pattuito in sede di affidamento dell'incarico. È consentito il rinnovo, sempre in via eccezionale, se supportato da valida motivazione.

Si prescinde dal requisito della comprovata specializzazione universitaria in caso di stipulazione di contratti di collaborazione di natura occasionale o coordinata e continuativa per attività che debbano essere svolte da professionisti iscritti in ordini o albi o con soggetti che operino nel campo dell'arte, dello spettacolo dei mestieri artigianali o dell'attività informatica nonché a supporto dell'attività didattica e di ricerca, per i servizi di orientamento, compreso il collocamento, e di certificazione dei contratti di lavoro di cui al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, purché senza nuovi o maggiori oneri a carico del bilancio dell'Agenzia, ferma restando la necessità di accertare la maturata esperienza nel settore.

Articolo 12 - Conferimento degli incarichi

L'Organo Amministrativo dell'Agenzia può procedere, ove si tratti di individuare specifiche ed elevate professionalità ed alte specializzazioni risultanti da documentata esperienza oppure laddove ricorra comprovata e motivata urgenza, ad acquisire specifiche professionalità da destinare a determinati incarichi ed a deliberare il conferimento di incarichi e collaborazioni.

Gli incarichi devono essere sempre conferiti per iscritto.

Articolo 13 - Soggetti affidatari

I soggetti cui possono essere affidati gli incarichi individuali sono:

a) persone fisiche esercenti l'attività professionale in via abituale, necessitanti di abilitazione o di iscrizione ad albi professionali;

b) persone fisiche, esercenti l'attività professionale in via abituale, non necessitanti di abilitazione o di iscrizione ad albi professionali;

c) persone fisiche esercenti l'attività in via occasionale;

d) società esercenti l'attività professionale in via abituale.

Articolo 14 - Procedure per il conferimento e pubblicità degli incarichi

L'affidamento degli incarichi di cui al presente Titolo avviene secondo le seguenti modalità.
Fatta eccezione per i casi di affidamento diretto per incarichi di importo non superiore ad euro 20.000,00 escluso IVA (art.16 lett b) dello Statuto) e fatte salve le procedure da seguire in caso di urgenza e necessità, gli incarichi di cui al presente Titolo sono soggetti alle forme di pubblicità mediante pubblicazione di apposito Avviso Pubblico sul sito internet dell'Agenzia per almeno 15 giorni consecutivi e sul BUR Basilicata, o con altre modalità idonee a garantire la pubblicità.
L'avviso deve contenere gli elementi essenziali dell'incarico che si intende conferire, i requisiti che devono essere posseduti dagli interessati, la documentazione da produrre ed il termine per la presentazione della documentazione.
Ai fini della trasparenza e pubblicità dell'azione amministrativa e per garantire un elevato livello di professionalità degli incarichi, l'Agenzia si riserva la facoltà di predisporre, quando se ne ravvisi la necessità, un bando o avviso pubblico finalizzato a formare un elenco dei soggetti professionali di cui avvalersi.
Le domande, con i relativi curricula pervenuti, sono esaminate dal responsabile/funzionario preposto e da suoi collaboratori. L'incarico è conferito dall'Organo Amministrativo.
Nel caso di incarichi affidati a dipendenti di Amministrazioni Pubbliche è necessario, oltre alle suddette condizioni, acquisire la preventiva autorizzazione dell'Amministrazione di appartenenza.

TITOLO IV - DISPOSIZIONI FINALI

Articolo 15 - Ambito di applicazione ed entrata in vigore

Il presente Regolamento si applica esclusivamente alle procedure per l'accesso di nuovo personale tecnico/amministrativo all'interno dell'Agenzia, nonché per l'affidamento di incarichi di consulenza e collaborazione.
Per quanto non previsto dal presente Regolamento si applica la normativa statale e regionale vigente.
Il presente Regolamento entra in vigore a partire dal giorno successivo a quello di approvazione.