



Regione Puglia

Deliberazione della Giunta Regionale

N. 962 DEL 19-05-2015

Società in house InnovaPuglia SpA – Regolamento interno per il reclutamento del personale di InnovaPuglia spa – Adempimenti ai sensi della L.R. n. 26/2013, art. 25 e DGR n. 812/2014.

CODICE CIFRA: A02/DEL/2015/00006

STRUTTURA PROPONENTE:

Area di Coordinamento Politiche per lo sviluppo economico, lavoro e innovazione - Giunta regionale

ALLEGATI:

962_2015_2.pdf (dim.: 142.63 kb - agg.: 21-05-2015)

962_2015_1.pdf (dim.: 205.55 kb - agg.: 21-05-2015)



**REGIONE
PUGLIA**

**AREA POLITICHE PER LO SVILUPPO
ECONOMICO, IL LAVORO E
L'INNOVAZIONE**

DIREZIONE

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE



Codice CIFRA: A02/DIR/2015/0000__

OGGETTO: Società in house InnovaPuglia SpA – Regolamento interno per il reclutamento del personale di InnovaPuglia spa – Adempimenti ai sensi della L.R. n. 26/2013, art. 25 e DGR n. 812/2014.

Il Presidente della Giunta, on. Nichi Vendola, sulla base dell'istruttoria espletata dalla Direttrice dell'Area Politiche per lo Sviluppo Economico, il Lavoro e l'Innovazione e dalla Direttrice dell'Area Organizzazione e riforma dell'Amministrazione riferisce quanto segue:

Con Deliberazione n. 812 del 5 maggio 2014 la Giunta Regionale ha approvato, le "Linee di indirizzo ai sensi dell'art. 25 della L.R. n. 26/2013 per l'esercizio delle azioni di coordinamento, programmazione e controllo da parte della Regione Puglia delle Società controllate e delle Società in house"-delle quali fa parte InnovaPuglia S.p.A.in qualità di società in houseproviding, come peraltro risultante dalla classificazione operata dalla D.G.R n. 810 del 05/05/2014 - e sono state individuate, le Direzioni di Area competenti *Ratione materiae*.

Con detto atto, tra l'altro, sono state individuate, all'articolo 3, delle "Linee di indirizzo" le "operazioni rilevanti", tra le quali rientrano, al comma 3 lettera e), i contratti collettivi aziendali.

Come innanzi richiamato, InnovaPugliaSpA è società in house della Regione Puglia. Pertanto, ai sensi dell'art. 2 delle suddette Linee di indirizzo, al fine dell'esercizio del controllo analogo ed atteso che i contratti aziendali rientrano tra le "operazioni rilevanti" occorre procedere secondo quanto stabilito dal medesimo art. 3 che, al comma 4, dispone: *"Per le Società in house la Giunta regionale approva preventivamente gli atti di cui al comma 3, sulla base dell'attività istruttoria svolta dalla Direzione di Area competente rationemateriae come da allegato A, in raccordo, laddove necessario, con il Servizio Controlli e con l'Area Organizzazione e riforma dell'Amministrazione per le funzioni di rispettiva competenza. A tal fine la Società provvede alla trasmissione degli atti alla Direzione di Area competente, la quale provvede entro i successivi 10 giorni"*.

In ragione dell'immediata applicazione delle disposizioni recate dalle suddette Linee di indirizzo ed in considerazione dell'esigenza di disporre dei tempi necessari per l'adozione da parte della Giunta dei connessi provvedimenti, con nota prot. n. 150415001 del 14/04/2015, acquisita agli atti il 16/04/2015 prot. AOO_002_210, InnovaPuglia SpA ha trasmesso il "Regolamento interno per il reclutamento di personale" di InnovaPuglia spa" , e lo stralcio del Verbale n. 85 della seduta del 10 aprile 2015 con cui Consiglio di Amministrazione di InnovaPuglia ha adottato il "Regolamento interno per il reclutamento del personale".

Il "Regolamento interno per il reclutamento del personale", è il documento con il quale la Società disciplina i criteri e le procedure da seguire per il reclutamento del proprio personale ai sensi della normativa in materia vigente

Dalla lettura del Verbale n. 85 di Innovapuglia si evince che nell'illustrare il documento Il Presidente fa presente che *"tale Regolamento contempla contemporaneamente il rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità e imparzialità di derivazione comunitaria con tutti i vincoli di contenimento dei costi del personale, così come definiti dagli atti di indirizzo della Regione Puglia, adottati ai sensi di quanto previsto in materia di reclutamento del personale dal c.d. "Decreto Brunetta", convertito nella legge 6 agosto 2008 n. 133 e ss.mm.ii., e nel rispetto delle prescrizioni del D.Lgs. 39/2013, in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi presso la Pubblica Amministrazione e gli enti privati in controllo pubblico. Il Presidente aggiunge che, "nel rispetto dei principi e dei vincoli su menzionati, data la natura privatistica della Società, le tipologie contrattuali, le condizioni di utilizzo e la regolamentazione dei rapporti di lavoro subordinato restano interamente regolati dalla normativa legale e contrattuale applicabile ai privati datori di lavoro"*

In ragione di quanto sopra evidenziato e al fine di garantire la piena osservanza dei principi di pubblicità e trasparenza, si rilevano le seguenti raccomandazioni:

1. le modalità di espletamento delle prove selettive per il reclutamento del personale, ove previste, devono essere individuate nell'Avviso di selezione pubblicato sul sito della Società;
2. ogni eventuale comunicazione relativa alla procedura di reclutamento deve essere parimenti pubblicata sul sito della Società;
3. In applicazione del principio di imparzialità delle procedure di reclutamento del personale, a conclusione dell'iter selettivo, la Commissione designata formula sempre una graduatoria di merito, definita in ragione dei punteggi riportati da ciascun candidato partecipante alla selezione. Sulla base dell'ordine risultante dalla graduatoria definitiva la Società procede alla convocazione del/dei candidato/i per la stipulazione del contratto di lavoro;
4. In osservanza dei principi sopra richiamati, l'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione delle metodologie, delle tecniche di valutazione e della pesatura dei punteggi per ogni prova di selezione avviene in via preventiva rispetto alla pubblicazione dell'avviso di selezione.

COPERTURA FINANZIARIA DI CUI ALLA L.R. 28/01 E S.M.I

La presente deliberazione non comporta implicazioni di natura finanziaria sia di entrata che di spesa e dalla stessa non deriva alcun onere a carico del bilancio regionale.

Il presente provvedimento rientra nella specifica competenza della Giunta Regionale ai sensi dell'art. 4 – comma 4 – lettere D/K della L.R. n. 7/97

Il Presidente, sulla base delle risultanze istruttorie come innanzi illustrate, propone alla Giunta l'adozione del conseguente atto finale.

LA GIUNTA REGIONALE

- udita la relazione ;
- viste le dichiarazioni poste in calce al presente provvedimento da parte dei Direttori di Area competenti, che attestano la conformità alla legislazione vigente;
- a voti unanimi espressi nei modi di legge,

DELIBERA

- di prendere atto delle premesse che costituiscono parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
- di approvare, ai sensi dell'art. 3 delle Linee di Indirizzo di cui alla Deliberazione di Giunta Regionale n. 812/2014, il "Regolamento interno per il reclutamento del personale" di InnovaPuglia spa allegato alla presente deliberazione con le seguenti raccomandazioni che dovranno essere recepite in fase di approvazione definitiva dello stesso:
 1. le modalità di espletamento delle prove selettive per il reclutamento del personale, ove previste, devono essere individuate nell'Avviso di selezione pubblicato sul sito della Società;
 2. ogni eventuale comunicazione relativa alla procedura di reclutamento deve essere parimenti pubblicata sul sito della Società;
 3. In applicazione del principio di imparzialità delle procedure di reclutamento del personale, a conclusione dell'iter selettivo, la Commissione designata formula sempre una graduatoria di merito, definita in ragione dei punteggi riportati da ciascun candidato partecipante alla selezione. Sulla base dell'ordine risultante dalla graduatoria definitiva la Società procede alla convocazione del/dei candidato/i per la stipulazione del contratto di lavoro;
 4. In osservanza dei principi sopra richiamati, l'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione

delle metodologie, delle tecniche di valutazione e della pesatura dei punteggi per ogni prova di selezione avviene in via preventiva rispetto alla pubblicazione dell'avviso di selezione.

- di notificare il presente atto a InnovaPuglia SpA a cura dell'Area per lo Politiche per lo Sviluppo Economico, il Lavoro e l'Innovazione:
- di disporre la pubblicazione del presente provvedimento sul Bollettino Ufficiale della Regione Puglia.

**Il Segretario della Giunta
Giunta**

Il Presidente della

La sottoscritta attesta che il procedimento istruttorio affidatole è stato espletato nel rispetto della normativa regionale, nazionale e comunitaria e che il presente schema di provvedimento, dagli stessi predisposto ai fini dell'adozione dell'atto finale da parte della Giunta Regionale, è conforme alle risultanze istruttorie.

la Direttrice dell'Area Politiche per lo Sviluppo Economico,
il Lavoro e l'Innovazione

(Antonella Bisceglia) _____

La sottoscritta attesta che il procedimento istruttorio affidatole è stato espletato nel rispetto della normativa regionale, nazionale e comunitaria e che il presente schema di provvedimento, dagli stessi predisposto ai fini dell'adozione dell'atto finale da parte della Giunta Regionale, è conforme alle risultanze istruttorie.

La Direttrice dell'Area Organizzazione e riforma
dell'Amministrazione

(Domenica Gattulli) _____

Il Presidente Giunta Regionale
On. Nicola Vendola



Regolamento per il reclutamento del personale

***Approv. CdA .../.../2015
Verbale n.***

**InnovaPuglia S.p.A.
Str. prov. Casamassima Km 3
70010 Valenzano BARI
Italia
www.innova.puglia.it**

Art. 1 – Normativa di riferimento

1. Il presente Regolamento disciplina i criteri e le modalità per il reclutamento del personale nel rispetto dei principi, anche di derivazione comunitaria, di trasparenza, pubblicità e imparzialità, e viene adottato da InnovaPuglia s.p.a. in qualità di società in-house della Regione Puglia, in attuazione di quanto stabilito nell'articolo 18, comma 2, decreto legge 25 giugno 2008 n. 112, convertito nella legge 6 agosto 2008 n. 133, e successive modificazioni e integrazioni, e nel rispetto delle prescrizioni di cui al decreto legislativo 8.4.2013 n. 39.
2. Il reclutamento oggetto della disciplina del presente regolamento avviene nel rispetto di tutti i vincoli di contenimento dei costi del personale, così come definiti dagli atti di indirizzo della Regione Puglia adottati ai sensi dell'articolo 18, comma 2bis, decreto legge 25 giugno 2008 n. 112, e successive modificazioni e integrazioni
3. In ragione della natura privatistica della Società e dell'ambito di applicazione dei vincoli legali richiamati nei commi 1 e 2, le tipologie contrattuali, le condizioni di utilizzo e la regolamentazione dei rapporti di lavoro subordinato restano interamente regolati dalla normativa legale e contrattuale applicabile ai privati datori di lavoro.

Articolo 2 – Principi

1. La Società garantisce il rispetto delle norme di legge in materia di lavoro nonché i Contratti e gli Accordi collettivi nazionali applicabili in tutti i loro istituti.
2. La Società garantisce pari opportunità a uomini e donne nell'accesso all'impiego, senza discriminazione alcuna per ragioni di sesso, di appartenenza etnica, di nazionalità, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di orientamenti sessuali, di condizioni personali e sociali in linea con la normativa vigente.
3. La Società assicura il rispetto della normativa a tutela dei lavoratori aventi diritto all'avviamento obbligatorio e garantisce loro il necessario supporto ai fini di un pieno e gratificante svolgimento dell'attività lavorativa.
4. La Società assicura l'espletamento delle procedure di selezione nel rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità e imparzialità, come meglio di seguito definiti, garantendo inoltre l'efficacia, l'efficienza e l'economicità della selezione stessa.
5. Si intende per:
 - Trasparenza: la possibilità per chiunque di conoscere modalità e criteri di partecipazione e valutazione, nonché gli esiti finali, a garanzia del pieno rispetto dei principi e delle regole generali del presente Regolamento;- Pubblicità: la divulgazione degli Avvisi di selezione sul portale internet aziendale e/o su altri siti web e/o la realizzazione di altre forme di comunicazione e di pubblicità ritenute di volta in volta opportune dal Consiglio di Amministrazione;
 - Imparzialità: l'adozione di criteri oggettivi e trasparenti all'intero procedimento selettivo, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali in relazione alle posizioni lavorative da ricoprire.
6. La Società assicura il rispetto della disciplina prevista sull'utilizzo e il trattamento dei dati personali ai sensi del D.Lgs. 196/2003.
7. La Società garantisce la composizione delle commissioni di selezione esclusivamente con esperti indipendenti di provata competenza nelle materie oggetto di selezione scelti tra funzionari della Società o di Amministrazioni Pubbliche, tra docenti universitari o professionisti di riconosciuta e specifica

competenza, che non siano componenti dell'organo di amministrazione dell'Azienda, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni e organizzazioni sindacali o delle associazioni professionali e comunque nel pieno rispetto dei criteri fissati dal Codice Etico della Società.

Articolo 3 - Procedure di reclutamento

1. La Società, sulla base delle necessità di volta in volta deliberate dal Consiglio di Amministrazione, e nel rispetto dei vincoli imposti dalla normativa vigente in materia di reclutamento di personale, avvia la procedura attraverso un Avviso di selezione, da pubblicare sul sito proprio istituzionale o attraverso sistemi equivalenti.

2. L'Avviso di selezione definisce:

- a) la/e posizione/i da ricoprire, con relativo inquadramento contrattuale, condizioni di lavoro e sede di lavoro;
- b) la tipologia contrattuale richiesta;
- c) i requisiti generali, professionali e d'esperienza per l'ammissione alla selezione e i titoli di studio e/o preferenziali richiesti per la copertura della posizione
- d) le modalità e il termine perentorio di presentazione delle domande;
- e) le modalità e i tempi di convocazione dei candidati in possesso dei requisiti per sostenere i colloqui attitudinali e motivazionali od eventuali prove preselettive, scritte, orali e/o tecnico pratiche;
- f) le materie ed il programma oggetto delle singole prove, ove previste;
- g) i titoli che danno eventualmente luogo a precedenza o a preferenza;
- h) i motivi che comportano l'esclusione dalla selezione.

3. Alla conclusione del termine previsto per la presentazione delle domande, la Società procede alla selezione tramite apposita Commissione, designata dal Consiglio di Amministrazione, ai sensi dei principi di cui all'art. 2.

4. Le fasi della selezione sono contenute in un verbale redatto dalla commissione nel quale sono espresse sinteticamente le motivazioni della scelta del/i candidato/i selezionato/i rispetto alle candidature esaminate.

5. Alla conclusione dell'iter selettivo, la Società provvede a convocare il/i candidato/i risultato/i idoneo/i per la stipula dell'eventuale contratto.

6. La Società per la selezione del personale dipendente può avvalersi di società esterne specializzate che avranno comunque l'obbligo di uniformarsi ai principi di trasparenza, pubblicità e imparzialità.

Articolo 4 - Requisiti per l'accesso

1. Potranno accedere alla selezione i soggetti che possiedono i seguenti requisiti:

- a) inesistenza di condanne penali o di stato di interdizione o di provvedimenti di prevenzione o di altre misure;
- b) età non inferiore a 18 anni, salvo diversa disposizione contenuta nel sistema dei profili professionali;
- c) idoneità fisica a ricoprire il posto;
- d) posizione regolare nei confronti degli obblighi di leva e degli obblighi di servizio militare per i candidati di sesso maschile nati prima del 31/12/1985;
- e) titoli di studio e/o eventuali altri requisiti richiesti per l'accesso a ciascun profilo professionale;
- f) altri e/o diversi titoli e requisiti espressamente specificati nell'Avviso di selezione.

Articolo 5 - Valutazione dei candidati

1. Le metodologie, le tecniche di valutazione e la pesatura dei punteggi per ogni prova di selezione dovranno in ogni caso essere descritte e presentate all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.
2. Resta inteso che verranno utilizzate le più aggiornate e razionali metodologie e tecniche di valutazione e che non saranno accertate solamente la preparazione culturale e teorica, ma soprattutto e nel modo più oggettivo possibile, le effettive capacità e attitudini a ricoprire la posizione offerta in funzione degli obbiettivi dell'azienda.
3. A tal fine, il curriculum professionale sarà valutato unitariamente nel complesso della formazione e delle attività, culturali e professionali, illustrate dal candidato e ritenute significative, per analogia o connessione, al fine di evidenziare il maggiore livello di qualificazione, idoneità ed attitudine dello stesso all'esercizio delle funzioni richieste dalla posizione offerta.

Articolo 6 - Espletamento delle prove

1. La modalità di espletamento di eventuali prove e la loro durata, se non già precedentemente indicati, saranno tempestivamente portati a conoscenza dei candidati da parte della Commissione di selezione in modo che tutti siano assoggettati ad una valutazione comparativamente omogenea acquisita sulla base di elementi oggettivi.

Articolo 7 - Esiti della selezione e graduatoria

1. Gli esiti della selezione saranno tempestivamente resi noti mediante pubblicazione sul sito della Società.
2. È facoltà della stessa costituire una graduatoria dei candidati valutati idonei cui fare riferimento in caso di mancata copertura della posizione offerta per rinuncia o forza maggiore da parte dei soggetti già selezionati.

Articolo 8 - Utilizzo delle forme flessibili di impiego

1. Nel rispetto delle procedure in materia di reclutamento e della disciplina legale e contrattuale applicabili ai sensi del presente regolamento, la Società potrà avvalersi di forme flessibili di impiego e, particolarmente, dell'apprendistato e del contratto a tempo determinato che meglio rispondono alle esigenze aziendali, anche in relazione al proprio specifico fabbisogno di professionalità tecniche.
2. In presenza di accertate e insindacabili esigenze aziendali, l'eventuale prosecuzione e/o rinnovo nonché la garanzia dei diritti di prelazione dei rapporti di lavoro stipulati ai sensi del comma precedente, saranno regolate dalle norme legali e contrattuali applicabili ai sensi dell'articolo 1, comma 3, del presente regolamento.

Articolo 9 - Assunzioni Obbligatorie

1. L'assunzione obbligatoria delle categorie protette avviene per chiamata numerica degli iscritti nelle liste di collocamento sulla base delle graduatorie stabilite dai competenti uffici del lavoro, previa verifica della compatibilità dell'invalidità con le mansioni da svolgere.

Articolo 10 - Assunzione in servizio

1. L'assunzione in servizio avviene con contratto individuale di lavoro subordinato secondo le forme contrattuali di impiego previste dall'ordinamento e nel rispetto della normativa contrattuale nazionale.
2. Ove previsto, il collocamento in organico del personale selezionato è preceduto da un periodo di prova della durata indicata dalla normativa contrattuale nazionale.

Articolo 11 - Entrata in vigore

Il presente regolamento entra in vigore il giorno successivo all'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione.