

AREE PRODUTTIVE INDUSTRIALI BASILICATA S.p.A.

LARGO AZZARA' n. 1 – 85100 POTENZA

CF e P.IVA 02114520766 abibas@pec.it

Capitale Sociale Euro 5.000.000,00 i.v.

REGOLAMENTO PER LA RICERCA, LA SELEZIONE E L'ASSUNZIONE DI PERSONALE DELLA SOCIETÀ

Premessa

La società "Aree Produttive Industriali Basilicata S.p.A.", nel prosieguo "API-Bas S.p.A.", adotta il presente Regolamento che definisce le procedure di reclutamento e selezione per l'assunzione di personale dipendente nonché il relativo regime di pubblicità necessario a garantire il rispetto delle prescrizioni di legge vigenti in materia.

ART. 1 – FINALITA' E NORMATIVA

Il regolamento è emanato in ossequio alle previsioni di cui al D.lgs. n. 175/2016 recante "Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica" (di seguito "D.Lgs. 175/2016") laddove si dà disposizione alle Società a controllo pubblico di stabilire, con propri provvedimenti, criteri e modalità per il reclutamento del personale nel rispetto dei succitati principi di derivazione comunitaria e dei principi di cui all'art. 35, comma 3, del D.Lgs n.165/2001, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" (di seguito "D.Lgs. 165/2001"), per quanto applicabile.

I processi di selezione di cui al Regolamento sono, pertanto, improntati ai principi di trasparenza, pubblicità, imparzialità, economicità, efficienza ed efficacia nel rispetto delle pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici.

I principi, le regole e le modalità procedurali indicati nel presente Regolamento assicurano il rispetto di quanto previsto dallo Statuto e dagli indirizzi generali per l'esercizio del controllo analogo in relazione alla natura in *house* della API-Bas S.p.A.

ART. 2 – AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente regolamento si applica per il reclutamento e la selezione del personale (di seguito "personale") a tempo determinato e/o indeterminato a tempo pieno o parziale, da assumere presso API-BAS S.p.A., in relazione al fabbisogno aziendale ed alle competenze e ai profili richiesti.

Il regolamento si applica anche alle assunzioni con qualifica dirigenziale ed al personale appartenente alle categorie protette, fatto salvo il rispetto degli obblighi di legge.

ART. 3 – PRINCIPI GENERALI DI RIFERIMENTO

Le nuove assunzioni di personale, sia a tempo determinato che indeterminato, vengono effettuate nel rispetto delle norme di legge riguardanti i rapporti di lavoro di diritto privato, ivi comprese le disposizioni della contrattazione collettiva e del presente Regolamento, nel rispetto dei principi, di trasparenza, pubblicità e imparzialità. Ai fini del presente regolamento:

- la trasparenza è assicurata garantendo a chi intende candidarsi all'assunzione, di conoscere le modalità di partecipazione, i criteri di valutazione, l'iter di reclutamento e selezione, la procedura selettiva e l'esito finale;
- la pubblicità del processo è legata alla possibilità, per chi intende candidarsi, di aver notizia delle occasioni di lavoro disponibili. Tale possibilità è assicurata attraverso la pubblicazione delle ricerche di personale in corso sul sito internet di API-Bas S.p.A. e/o del socio unico Regione Basilicata.
- l'imparzialità è assicurata dall'utilizzo, erga omnes, da parte del soggetto incaricato della valutazione, di criteri di reclutamento e selezione rigorosamente predefiniti, formalizzati ed oggettivi.

E' garantita la pari opportunità nell'accesso all'impiego, senza discriminazione per ragioni di sesso, di 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' assicurato il rispetto della normativa sulla tutela dei lavoratori aventi diritto all'avviamento obbligatorio, garantendo loro il necessario supporto ai fini di un pieno e gratificante svolgimento dell'attività lavorativa (c.d. categorie protette).

Il Regolamento garantisce anche il rispetto della L. 190/2012 e delle Linee Guida ANAC, ai sensi del quale non è possibile procedere all'assunzione di personale che ha esercitato nell'ultimo triennio poteri, autorizzativi o negoziali, per conto di Pubbliche Amministrazioni nei confronti della stessa (cosiddetto "pantouflage" o "revolving doors").

Art. 4 INDIVIDUAZIONE DEL FABBISOGNO

In coerenza con il Piano triennale e con gli obiettivi del programma annuale di cui allo Statuto con riferimento ai livelli essenziali delle prestazioni che devono essere erogate, API-Bas S.p.A. verifica la congruenza del fabbisogno individuato nei documenti di programmazione, con le funzioni istituzionali, ed i programmi e progetti in essere e programmati.

API-Bas S.p.A., nel proporre assunzioni, nella forma del lavoro a tempo determinato o indeterminato, terrà conto della durata temporale delle necessità, della congruenza qualitativa e quantitativa con i predefiniti organici ottimali di riferimento, della tipologia di mansioni che si evidenziano come necessarie e del profilo professionale, delle disponibilità di budget.

ART. 5 - SELEZIONE DEL PERSONALE

Le prove di selezione sono finalizzate ad accertare le abilità, le professionalità e le attitudini dei candidati, con riferimento alle competenze richieste per le attività da svolgere nella società. I criteri di valutazione adottati nell'ambito delle prove di selezione hanno la finalità di verificare in modo oggettivo ed obiettivo le conoscenze, le esperienze, le capacità e le attitudini professionali del candidato in relazione alle esigenze richieste per il ruolo specifico da ricoprire

In relazione ai ruoli da ricoprire, API-Bas S.p.A. predispone un apposito avviso nel quale sono indicati i gli elementi di cui al successivo art. 7.

Le procedure selettive vengono individuate sulla base del ruolo da ricoprire e del profilo professionale occorrente nel rispetto del principio di economicità, efficienza ed efficacia. Le stesse possono avvenire mediante:

- a. selezione per titoli e/o qualifica professionale ed esami scritti e/o orali e/o prove pratiche;
- b. selezione per titoli e colloquio.

La selezione per soli titoli e colloquio di cui al precedente co.3, lett. b) è esperibile limitatamente ai soli profili dirigenziali, rimanendo preclusa tale modalità per altre figure professionali.

La partecipazione alle procedure di selezione non costituisce impegno all'assunzione da parte della Società.

La società può avvalersi di strutture esterne specializzate nella selezione di personale. L'incarico alla struttura esterna specializzata è conferito con apposito atto dell'organo amministrativo della Società, nel rispetto delle norme di legge e dei regolamenti interni. I principi sopra indicati ed il rispetto della normativa cogente si applicano anche qualora la API-Bas S.p.A. si avvalga nella ricerca e selezione del personale, del supporto di tali società esterne.

Per la selezione possono essere utilizzati strumenti informatici e di preselezione, tecniche di valutazione delle conoscenze, capacità e attitudini tecniche, professionali e gestionali.

ART. 6 – PRESELEZIONE

La Società si riserva di adottare l'istituto della preselezione, specificando nell'avviso le modalità operative, qualora peculiari circostanze consiglino il ricorso a tale strumento anche per esigenze di economicità e di speditezza delle operazioni selettive.

L'accesso alla preselezione è subordinato al possesso dei requisiti di partecipazione, previsti dall'avviso stesso.

ART. 7 – CONTENUTI DELL'AVVISO DI SELEZIONE

Per ciascun processo di selezione viene predisposto un avviso, approvato con apposito atto dall'organo amministrativo della Società, riportante le seguenti informazioni:

- a. modalità e temine perentorio di presentazione della domanda;
- b. requisiti generali e professionali richiesti ai candidati (titoli di studio, esperienze professionali anche specifiche, maturate) per l'accesso alle posizioni aperte;
- c. tipologia di contratto collettivo di lavoro di appartenenza e se lo stesso è a tempo pieno o parziale, determinato o indeterminato;
- d. sede di lavoro;
- e. indicazione del livello contrattuale previsto per la posizione a selezione;
- f. modalità generali di svolgimento della selezione o della preselezione, con specifica indicazione delle prove, se previste;
- g. eventuali documenti da allegare alla domanda;
- h. facoltà di proroga, riapertura e revoca dell'avviso;
- i. motivi che comportano l'esclusione dalla selezione (es. mancanza anche di uno solo dei requisiti previsti dal bando) o l'inammissibilità della domanda (es. mancato rispetto dei tempi di inoltro e/o delle modalità di presentazione della domanda stessa);
- j. criteri da adottare in caso di parità di punteggio tra due o più concorrenti.

All'avviso è allegato il fac-simile della domanda di partecipazione.

L'avviso di selezione è pubblicato, sul sito internet della Società, fino alla scadenza del termine di presentazione delle domande. E' facoltà dell'Amministratore Unico individuare, in ragione della peculiarità della figura professionale richiesta, altri mezzi di diffusione e pubblicità dell'avviso.

E' facoltà dell'organo amministrativo procedere alla riapertura o alla proroga del termine fissato nell'avviso per la presentazione delle domande allorché il numero delle istanze pervenute sia inferiore a quello dei posti messi a selezione ovvero si presentino motivate esigenze. Il provvedimento di riapertura dei termini è pubblicato con le stesse modalità di pubblicazione dell'avviso. Per i nuovi candidati i requisiti di accesso devono essere posseduti entro la data di scadenza delle domande inserita nell'avviso originario i cui termini sono stati riaperti. Restano valide le domande presentate in precedenza, con facoltà per i candidati di procedere, entro il nuovo termine, alla integrazione della documentazione, fermo il possesso dei requisiti di accesso entro i termini anzidetti.

Gli avvisi di selezione devono espressamente richiamare quanto previsto dalla normativa vigente in materia di trattamento dei dati personali.

ART. 8 – REQUISITI DI ACCESSO PERSONALE DIPENDENTE

I candidati che intendono accedere alla selezione, dovranno essere in possesso dei requisiti specifici indicati nell'avviso di selezione in relazione alle figure professionali da ricercare. Per quanto riguarda i requisiti generali richiesti per l'accesso all'impiego alle dipendenze della Società, ci si riferisce a quelli previsti dalla normativa vigente.

La Società, con l'avviso di selezione definisce, di volta in volta, la specifica regolamentazione dell'intero iter selettivo, ovvero requisiti richiesti, tempi e modalità di presentazione delle domande, prove di selezione. Tale regolamentazione è pubblicata sul sito istituzionale della Società nei singoli avvisi di selezione.

I candidati in fase di presentazione della candidatura sono informati circa i vincoli e regole aziendali che si obbligano a rispettare, pena la non ammissione alla selezione o la successiva esclusione.

ART. 9 – CONTENUTI COMUNI DELLE PROVE DI SELEZIONE

In ciascuna prova di selezione, il candidato deve dimostrare di essere in possesso di conoscenze e competenze coerenti con la posizione di lavoro da ricoprire e con il livello contrattuale previsto per la stessa posizione.

Le eventuali prove scritte di selezione per le assunzioni a tempo determinato e/o indeterminato possono consistere in appositi test a risposta multipla da risolvere in un tempo predeterminato tendenti ad accertare la maturità e la professionalità dei candidati con riferimento alle attività che i medesimi sono chiamati a svolgere ovvero in un elaborato relativo al contesto normativo, alle metodologie ed agli approcci operativi propri del profilo professionale oggetto di selezione.

L'eventuale prova orale dovrà vertere sulle materie indicate nell'avviso, sull'approfondimento delle conoscenze e delle capacità dichiarate nel curriculum nonché sulla motivazione.

Può essere richiesta nell'avviso di selezione la padronanza degli strumenti informatici ovvero la conoscenza di una o più lingue straniere.

ART. 10 – COMMISSIONI ESAMINATRICI

Per ciascuna procedura di selezione, è prevista la costituzione di una commissione valutatrice incaricata dello svolgimento dei lavori di valutazione dei candidati e di formazione della eventuale graduatoria di merito degli idonei ovvero di short list da cui attingere le figure professionali più aderenti alle necessità di API-Bas S.p.A.

Le commissioni per la selezione del personale saranno costituite da tre membri (interni e/o esterni), che non siano componenti dell'organo amministrativo e che non siano rappresentanti di sindacati o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o imprenditoriali ovvero che abbiano un rapporto di parentela o affinità entro il quarto grado con i candidati.

I membri saranno nominati dall'Amministratore Unico, con apposito atto successivamente alla chiusura dei termini di partecipazione previsti dall'avviso, sulla base delle tipologie di profili e relative competenze da valutare nonché del livello di seniority necessario. Possono far parte della Commissione anche i dipendenti della Società, esperti nelle materie del concorso, che abbiano il livello contrattuale almeno pari a quello previsto per il profilo messo a selezione.

All'atto dell'insediamento della Commissione, conosciuti gli elenchi dei partecipanti alla selezione, i membri sottoscrivono 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 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 ad un membro della Commissione, lo stesso verrà revocato con atto dell'organo amministrativo.

La Commissione esaminatrice rimane in carica durante tutto lo svolgimento delle prove, salvo

dimissioni o incompatibilità sopravvenuta di suoi componenti. Essa deve operare al completo dei suoi componenti e delibera a maggioranza degli stessi.

Se un componente non partecipa a una seduta della Commissione senza giustificato motivo o con giustificazione priva dei requisiti che legittimano l'intervento del supplente, il Presidente dichiara la sua decadenza e provvede a sostituirlo con le stesse modalità previste per la sostituzione.

Le operazioni già espletate dalla Commissione restano sempre valide e definitive per cui esse non necessitano di essere ripetute. Il componente di nuova nomina ha l'obbligo di prendere cognizione delle prove già esaminate e delle votazioni attribuite.

ART. 11 – GRADUATORIE

La Commissione elabora, alla conclusione dell'iter valutativo, la graduatoria di merito secondo l'ordine decrescente dei punti della votazione complessiva riportata da ciascun candidato. Le graduatorie formate sono trasmesse formalmente all'organo amministrativo per gli atti conseguenti.

Le graduatorie di merito dei candidati idonei e dei candidati vincitori sono approvate con atto dell'organo amministrativo e successivamente rese note sul sito ufficiale della Società, nel rispetto della normativa vigente in materia di privacy.

Le graduatorie degli idonei hanno una validità non inferiore a 12 mesi e non superiore a 24 mesi e possono essere utilizzate anche per assunzione di dipendenti a tempo determinato, salve le diverse previsioni di legge e salvo quanto disposto dal successivo art. 10 comma 2.

ART. 12 – ASSUNZIONE – PRINCIPI GENERALI

L'elenco delle candidature risultate idonee e vincitrici alla selezione del personale a tempo determinato/indeterminato ovvero delle figure professionali inserite nelle short list aderenti alle specificità di API-Bas S.p.A., è sottoposto all'Amministratore Unico. Con l'atto di approvazione della graduatoria di merito, l'organo amministrativo autorizza la stipula del contratto di lavoro individuale nei confronti del vincitore, subordinato tuttavia alla verifica e al possesso dei requisiti dichiarati nell'ambito della selezione dal candidato da parte dei competenti uffici.

Il mancato possesso da parte del candidato dei titoli e delle esperienze professionali dichiarati nell'ambito della procedura selettiva impedisce la stipula del contratto di lavoro, senza che il candidato possa rivendicare alcunché in relazione all'esclusione e alla mancata stipula del contratto di lavoro nei confronti della Società.

Il contratto di lavoro individuale assume la forma e i contenuti previsti dalla normativa legislativa e contrattuale vigente. Il dipendente assunto è soggetto ad un periodo di prova, secondo quanto previsto dal CCNL applicato al rapporto di lavoro indicato nell'avviso di selezione.

ART. 13 – ASSUNZIONE DI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

La selezione del personale a tempo determinato avviene attraverso una delle modalità stabilite dal precedente art. 5 e può prevedere forme semplificate e tempistiche ridotte anche relativamente alla durata di pubblicazione dell'avviso di selezione.

E' ammesso l'utilizzo di graduatorie valide di candidati idonei in altre procedure selettive già espletate dalla medesima società per l'assunzione a tempo indeterminato, nei limiti di vigenza delle graduatorie di cui all'art. 11, co. 3, e nel rispetto della normativa vigente.

ART. 14 – ASSUNZIONE DEI DIRIGENTI A TEMPO INDETERMINATO

L'assunzione dei dirigenti avviene mediante selezione per titoli e colloquio.

La procedura selettiva prende avvio con determinazione dell'organo amministrativo e viene resa nota sul sito internet della società, unitamente all'avviso di selezione redatto secondo quanto prescritto dall'art. 7 del presente Regolamento.

Le selezioni sono svolte da una Commissione nominata con determinazione dell'Amministratore Unico secondo le modalità di cui agli articoli precedenti.

ART. 15 – ASSUNZIONE DEI DIRIGENTI A TEMPO DETERMINATO

L'organo amministrativo si riserva la facoltà di avviare la ricerca per l'assunzione dei dirigenti a tempo determinato direttamente o avvalendosi di una società di selezione esterna specializzata, reclutata nel rispetto delle procedure per l'affidamento dei servizi.

La selezione avviene secondo le modalità di cui all'art. 5 comma 3 lett. b).

Per la selezione dall'esterno del Direttore le procedure selettive possono essere espletate da una società di ricerca e selezione del personale specializzata nominata con atto dell'organo amministrativo.

ART. 16 – REQUISITI DI ACCESSO DIRIGENTI

I candidati che intendano partecipare a procedure selettive sia a tempo determinato che indeterminato per dirigenti, devono essere, di norma, in possesso di Diploma di Laurea, ovvero muniti di Laurea Specialistica/Laurea Magistrale nelle classi coerenti con le professionalità da selezionare. Ulteriori requisiti possono essere previsti nell'avviso di selezione e nelle procedure di ricerca adottate.

ART. 17 – ELENCO DIRIGENTI IDONEI

Al termine delle prove di selezione, sia per le assunzioni dei dirigenti a tempo indeterminato che per i dirigenti a tempo determinato, la commissione esaminatrice o la società di selezione, formano una rosa di candidati idonei a ricoprire il ruolo selezionato e la trasmettono all'Amministratore Unico che nell'ambito della stessa sceglierà il candidato da assumere.

L'elenco dei candidati idonei ha una validità non inferiore a 12 mesi e non superiore a 24 mesi.

L'organo amministrativo si riserva la facoltà di utilizzare le graduatorie di precedenti selezioni a tempo indeterminato redatte ai sensi della presente disposizione per la copertura di ulteriori posti di qualifica dirigenziale vacanti a tempo indeterminato, nel rispetto dell'art. 11, co. 3 del presente Regolamento.

ART. 18 – PRIVACY

API-Bas S.p.A. e l'eventuale società specializzata coinvolti nel processo, nell'espletamento delle loro funzioni, trattano le informazioni contenute in atti e documenti applicando le indicazioni e le modalità comportamentali che API-Bas S.p.A. ha adottato (Sistema di Gestione della Privacy) in adempimento di quanto previsto dalla normativa per la tutela della privacy, ai sensi del Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196 "Codice in materia di protezione dei dati personali" ed ai sensi del GDPR – Regolamento Generale sulla Protezione Dati - UE n. 2016/679.

ART. 19 – RINVIO

Per quanto non previsto dal presente regolamento, si applicano in quanto compatibili, le disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile, le leggi sui rapporti di lavoro subordinato privato nell'impresa, ivi incluse quelle in materia di ammortizzatori sociali, secondo quanto previsto dalla

normativa vigente e dai contratti collettivi.

ART. 20 – ENTRATA IN VIGORE

Il presente Regolamento entra in vigore dal giorno successivo a quello di approvazione da parte dell'Assemblea dell'API-Bas S.p.A.

I Contenuti del presente Regolamento saranno pubblicati sul sito istituzionale della Società API-Bas S.p.A..

ART. 21 – NORME TRANSITORIE

Nelle more che l'Ente proceda alla definizione ed all'organizzazione della struttura societaria ed all'attribuzione delle competenze e si doti dei necessari strumenti atti a garantire la pubblicità e la trasparenza dei provvedimenti adottati, la società ricorre ai sistemi di pubblicità e trasparenza del socio unico ai sensi dell'art. 9 dello Statuto, per l'avvio, l'espletamento ed il compimento dei procedimenti amministrativi di cui al presente Regolamento. La Regione Basilicata, pertanto, porrà in essere tutte le attività di cui all'art. 15, finalizzate alla rapida individuazione del Direttore.

API-BAS S.P.A.
L'AMMINISTRATORE UNICO
DOTT. LUIGI VERGARI