

PUGLIA SVILUPPO S.p.A.
REGOLAMENTO INTERNO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

Articolo 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 Puglia Sviluppo 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 obiettivi 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. 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.
2. Sulla base dell'ordine risultante dalla graduatoria definitiva la Società procede alla convocazione del/dei candidato/i per la stipuzione del contratto di lavoro.

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, del contratto a tempo determinato e del contratto di somministrazione (attraverso Agenzie per il lavoro selezionate con procedure di evidenza pubblica), 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, la prosecuzione, il rinnovo e le altre eventualità connesse alla stipulazione dei contratti di cui innanzi, nonché la garanzia dei diritti di prelazione dei rapporti di lavoro stipulati ai sensi del comma precedente, saranno regolate dal D.Lgs. n. 368/2001, dal D.Lgs. n. 276/2003, dalla L. n. 78/2014 e dalle altre norme legali e contrattuali applicabili ai sensi dell'articolo 1, comma 3, del presente regolamento.

Articolo 9 (Assunzioni Obbligatorie)

L'assunzione obbligatoria delle categorie protette, ex Legge n. 68 del 12 marzo 1999, avverrà secondo quanto disposto dall'art. 6 e seguenti del D.Lgs. n° 151 del 14 settembre 2015.

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.

Modugno, 19/10/2017

PUGLIA SVILUPPO S.p.A.
Presidente
Avv. Grazia D'Alonzo

