



Regolamento per il reclutamento del personale di InnovaPuglia spa

Approvato dal C.d.A. del 17/11/2021 - Verbale n.16

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, adottato da InnovaPuglia s.p.a. in qualità di società in-house della Regione Puglia, in attuazione di quanto stabilito nell'articolo 19, comma 2, del D.lgs. n. 175 del 19 agosto 2016, disciplina i criteri e le modalità per il reclutamento del personale nel rispetto dei principi, anche di derivazione comunitaria, di trasparenza, pubblicità e imparzialità di cui all'articolo 35 comma 3 del Decreto Legislativo n. 165/2001, della vigente normativa in tema di prevenzione della corruzione (L. n.190/2012) e nel rispetto delle prescrizioni di cui al decreto legislativo n.39/2013 segnatamente al reclutamento di personale da destinare a ruoli di dirigenza. Altresì, il presente regolamento ossequia le disposizioni normative regionali in tema di spese di funzionamento ex DGR 100/2018 e DGR 570/2021 nonché agli adempimenti richiesti dalla Legge Regionale n.26/2013 e dalla DGR 812/2014.
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 del TUSP 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.

Art. 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 Regolamento europeo 2016/679 UE ed al Decreto Legislativo n 196/2003, agendo con processi operativi specificatamente descritti nel Modello Organizzativo Operativo Gestione Privacy (MOOP) predisposto dalla Società.
 7. La Società garantisce la composizione delle commissioni di selezione anche 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.
 8. A seconda della figura professionale ricercata, potrà essere attivata una preventiva ricerca interna resa nota a tutti i dipendenti con pubblicazione sul sito aziendale. Qualora la suddetta ricerca interna non dia esito positivo in termini di disponibilità e coerenza con i profili professionali necessari, si attiveranno procedure di ricerca e selezione all'esterno.
 9. Preliminarmente all'avvio delle procedure di selezione, a cura della Direzione Generale viene nominato il Responsabile del Procedimento (RdP). Esso, scelto tra i funzionari della Società con adeguato profilo tecnico/amministrativo, assume il compito di provvedere all'avvio delle procedure selettive, alla pubblicazione dell'Avviso e, più in generale, a vigilare sul corretto svolgimento dell'intero procedimento di selezione fino all'emanazione e pubblicazione del provvedimento conclusivo.
 10. Le procedure di selezione interne avranno le medesime caratteristiche previste dal presente regolamento per le selezioni esterne.

Art. 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 accessibile nella home page al collegamento "Risorse Umane" ovvero nella Sezione Società trasparente al collegamento "selezione del personale". Nel caso di procedure di selezione di personale aperte anche all'esterno della Società, l'Avviso di selezione dovrà essere pubblicato anche sul BURP (Bollettino Ufficiale della Regione Puglia) - Supplementi Bandi e Concorsi e nella sezione "Bandi e Avvisi promossi da altri Enti istituzionali" della pagina "Concorsi" del portale istituzionale della Regione Puglia.
2. L'Avviso di selezione, approvato dal Consiglio di Amministrazione prima della sua pubblicazione, 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 o eventuali prove preselettive, scritte, orali e/o tecnico pratiche;
 - f) le tematiche 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;
 - i) i modelli da compilare per la presentazione delle domande di partecipazione, allegati agli avvisi.
3. Resta ferma la facoltà in capo ad InnovaPuglia di prorogare o riaprire i termini della procedura, con atto motivato. InnovaPuglia si riserva, allo stesso modo, la facoltà di revocare la procedura di selezione.
 4. Alla conclusione del termine previsto per la presentazione delle domande, la Società procede alla selezione tramite la richiamata Commissione, designata dal Consiglio di Amministrazione, ai sensi dei principi di cui all'art. 2.
 5. Alla Commissione esaminatrice designata è assegnato anche il compito della preliminare verifica dell'ammissibilità delle domande di partecipazione alle fasi di selezione. Di tanto dovrà redigersi apposito verbale con indicazione delle eventuali cause di esclusione.
 6. Le varie fasi costituenti il procedimento di selezione vengono, a cura della commissione di selezione, riportate in uno o più verbali nei quali vengono esplicitate le valutazioni espresse per ogni candidatura rispetto ai criteri previsti dall'avviso.
 7. Alla conclusione dell'iter selettivo, la Società provvede a convocare il/i candidato/i risultato/i idoneo/i per la stipula dell'eventuale contratto o la sottoscrizione della lettera di nuovo incarico per personale interno.
 8. 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. Detta modalità può essere particolarmente preferita in caso di selezioni per le quali si prevede un elevato numero di candidature anche, all'occorrenza, da gestire con eventuali prove di preselezione.

Art. 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) insussistenza di vertenze di lavoro o di conflitti giudiziari pendenti nei confronti della Società che, ai fini della partecipazione alla selezione, dovranno essere definiti preliminarmente rispetto alla pubblicazione dell'avviso;
 - f) titoli di studio e/o eventuali altri requisiti richiesti per l'accesso alla selezione di ciascun profilo professionale;
 - g) altri e/o diversi titoli e requisiti espressamente specificati nell'Avviso di selezione.
2. In caso di selezioni alle quali si presentino un elevato numero di candidature, è possibile adottare specifiche prove di preselezione da regolamentare opportunamente all'interno dell'Avviso.

Art. 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 dettagliatamente descritte all'interno dell'Avviso di selezione..
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.

Art. 6 - Espletamento delle prove

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 omogenea acquisita sulla base di elementi oggettivi.

Art. 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.
3. La graduatoria dei candidati valutati idonei rimane valida per un periodo di 36 mesi dalla data di pubblicazione degli esiti.

Art. 8 - Utilizzo delle forme flessibili di impiego

1. Nel rispetto delle procedure in materia di reclutamento e della disciplina legale e contrattuale applicabili, così come riportate all'art.1 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.

Art. 9 -Assunzioni Obbligatorie

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.

Art. 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. L'assunzione del personale sarà comunque subordinata ai vincoli fissati dalle direttive relative alle spese per il personale delle Società controllate dalla Regione Puglia (DGR n. 100 del 2018 e DGR n. 570 del 2021) oltre che alla copertura dei costi legati agli affidamenti di attività formalizzati alla Società.
2. Ove previsto, il collocamento in organico del personale selezionato è preceduto da un periodo di prova della durata indicata dalla normativa contrattuale nazionale.

Art. 11 - Entrata in vigore

Il presente Regolamento viene pubblicato sul sito web aziendale come previsto per legge ed entra in vigore il giorno successivo all'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione; esso, pertanto assume efficacia per tutti gli Avvisi di selezione pubblicati successivamente a tale data.

Art.12 – Trattamento dei dati personali

I dati raccolti verranno trattati da InnovaPuglia S.p.A, in qualità di Titolare dei dati, ai sensi dell'art. 6 del Regolamento UE 2016/679 "RGDP", esclusivamente per eseguire le procedure necessarie per la selezione del personale ed invio delle relative comunicazioni. Inoltre, i dati saranno trattati anche successivamente per l'eventuale instaurazione del rapporto di lavoro per le finalità inerenti alla gestione del rapporto medesimo.

Ai sensi dell'art. 13 del "RGDP" nell'avviso di selezione dovranno essere fornite le seguenti informazioni:

Il candidato ha facoltà di esercitare i diritti di revoca al consenso del trattamento dei dati personali (art. 7 comma 3 RGDP) l'accesso ai dati personali ed alle informazioni contenute (art. 15 RGDP), il diritto di rettifica (art. 16 RGDP), il diritto alla cancellazione (Art.17 RGDP), il diritto di limitazione del trattamento (art. 18 RGDP), il diritto alla portabilità dei dati personali (art. 20 RGDP) ed il diritto di opposizione (art. 21 RGDP).

I citati diritti possono essere esercitati inviando una comunicazione al Responsabile della Protezione dei dati tramite e-mail: rpd@innova.puglia.it.

Titolare del trattamento e luogo del trattamento dei dati: InnovaPuglia S.p.A., strada Provinciale per Casamassima, km 3 - Valenzano (Ba).

Finalità e conservazione del trattamento dei dati: I dati personali forniti saranno utilizzati al solo fine di eseguire gli adempimenti di legge prescritti per i procedimenti amministrativi per la selezione del personale.

Modalità di trattamento dei dati: I dati verranno trattati sia con strumenti informatici o con altri supporti idonei nel rispetto delle misure tecniche ed organizzative di sicurezza previste dal RGPD.

Periodo di conservazione dei dati: I dati personali forniti dai partecipanti ai bandi saranno conservati per tutta la durata della selezione. Dopo la richiesta di cancellazione, i dati saranno cancellati trascorsi 60 giorni, salvo il caso in cui questi dati non saranno essenziali per eventuali adempimenti di legge.

Tipologia dei dati trattati: Gestione della procedura di selezione del personale.

I dati personali saranno comunicati a terzi solo nel caso sia necessario ad assolvere obblighi di legge.