Regolamento per il reclutamento del personale e il conferimento di incarichi professionali

LAZIO INNOVA

approvato dal Consiglio d'Amministrazione in data 23 luglio 2015
rev.2 settembre 2015

REGIONE LAZIO

Indice

Art. 1 – Oggetto e normativa di riferimento 3

Art. 2 – Principî generali 3

Art. 3 – Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità 4

Art. 4 – Ambito di applicazione 4

Art. 5 – Reclutamento di personale dipendente 5

Art. 6 – Disciplina degli incarichi di collaborazione 6

Art. 7 – Disposizioni finali 7

Premessa

LAZIO INNOVA S.p.A. è il risultato del processo di riordino delle società della Regione Lazio dedicate all'innovazione, al credito e allo sviluppo economico previsto dalla legge regionale n. 10/2013.

La Società opera a vantaggio delle imprese e della pubblica amministrazione locale nei seguenti settori: erogazione di incentivi a valere su risorse regionali, nazionali e/o europee, sostegno al credito e rilascio di garanzie, interventi nel capitale di rischio, servizi per l'internazionalizzazione, promozione delle reti d'impresa e delle eccellenze regionali, servizi per la nascita e lo sviluppo d'impresa, misure per l'inclusione sociale.

Svolge inoltre funzioni di assistenza tecnica specialistica alla Regione Lazio, con particolare riferimento all'attuazione della programmazione europea e nazionale e ad alcuni progetti speciali.

Infine, partecipa ai programmi Europei per l'innovazione attraverso l'ideazione di progetti di cooperazione e l'implementazione di servizi a vantaggio del sistema laziale.

Art. 1 – Oggetto e normativa di riferimento

Il presente Regolamento disciplina criteri e modalità per il *"Reclutamento del personale e il conferimento di incarichi di collaborazione"*, nel rispetto di principî generali di trasparenza, pubblicità e imparzialità ai sensi dell'art. 18, comma 2 del Decreto Legge 25 giugno 2008, n. 112.

Le disposizioni del presente Regolamento si attuano in conformità alla disciplina di legge in materia di rapporti di lavoro e di collaborazione, al Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165 e s.m.i. e alle normative di cui al D. L. 112/08, convertito dalla Legge 6 agosto 2008 n. 133 e s.m.i., nonché al Decreto Legislativo 8 aprile 2013, n.39, tenuto conto dell'attività svolta da Lazio Innova spa -così come definita nello Statuto sociale e dalla sua natura di società "in house" della Regione Lazio- e delle indicazioni di cui all'art. 2 della Legge Regionale 13 dicembre 2013, n.10.

Art. 2 – Principî generali

La Società garantisce parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. La Società garantisce altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegna a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.

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.

La Società assicura l'espletamento delle procedure di selezione nel rispetto dei principî di:

- trasparenza: intesa come possibilità per chiunque di conoscere modalità e criteri di partecipazione e valutazione, nonché gli esiti finali, a garanzia del pieno rispetto dei î e delle regole generali del presente regolamento;

- pubblicità: mediante la divulgazione sul portale internet aziendale e/o su altri siti web e/o altre forme di comunicazione e pubblicità ritenute opportune;
- imparzialità: adottando 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.

In attuazione dei principî su esposti, Lazio Innova utilizza uno specifico Albo Fornitori, fruibile dal sito web aziendale e aperto anche all'iscrizione delle persone fisiche mediante autocertificazione.
Obiettivo è l'agevolazione del percorso di individuazione dei soggetti idonei alla realizzazione di attività professionali che richiedono competenze non disponibili fra i dipendenti della Società.

Art. 3 – Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità

In attuazione del proprio Modello di Organizzazione Gestione e Controllo, la Società attua, nelle procedure di selezione, incarico e assunzione, principî generali di trasparenza, imparzialità e buon andamento.
In particolare, la Società agisce in conformità del D. Lgs. 39/13, assicurando pertanto che:

- i criteri di selezione siano oggettivi e predeterminati;
- sia accertata, sui candidati prescelti, l'assenza di procedimenti penali, di incompatibilità e inconferibilità, o altre condizioni ostative, anche attraverso il rilascio delle prescritte dichiarazioni sostitutive di certificazione;
- vengano effettuati i controlli iniziali e nel corso del rapporto.

La Società, nel rispetto della disciplina giuslavoristica e della contrattazione collettiva, adotta specifiche procedure affinché vengano evitate incompatibilità o commistioni di interesse dopo la cessazione del rapporto di lavoro.
In particolare, la Società inserisce nei contratti di lavoro o di incarico professionale disciplinati dal presente Regolamento clausole che prevedano il divieto, per un periodo di almeno 24 mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro o del contratto con Lazio Innova, di esercitare attività lavorativa a favore di soggetti beneficiari di provvedimenti adottati da Lazio Innova, o con soggetti che abbiano concluso con Lazio Innova contratti di servizio o fornitura grazie al proprio apporto.

In generale, la Società adotta criteri di merito e competenza per l'assegnazione di incarichi e la ricerca di personale dipendente.
Eventuali discostamenti dai principî su esposti devono essere motivati dalla Direzione aziendale verso gli Organismi di gestione e controllo della Società.
Eventuali rapporti di parentela o affinità tra i candidati e le persone che operano nella Società o per la Società devono essere segnalati agli organismi di controllo.

Art. 4 – Ambito di applicazione

Il presente regolamento disciplina criteri, requisiti e procedure comparative per il conferimento di incarichi individuali nelle forme seguenti:

1. contratti di lavoro subordinato, a tempo indeterminato o determinato;
2. contratti ed incarichi di collaborazione professionale, ex artt. 2222 c.c. e/o 409 c.p.c., conferiti nelle forme ammesse dalla normativa vigente e sempre successivamente alla verifica dell'assenza, all'interno della Società, di personale dipendente in possesso dei requisiti professionali necessari per la prestazione oggetto dell'eventuale collaborazione;

Il presente regolamento non si applica a:

- assunzioni rese obbligatorie da sentenze giudiziali avverse;
- collaborazioni che riguardano l'espletamento di adempimenti obbligatori (Organismi di vigilanza, Collegi sindacali, Revisione dei conti, materie fiscali);
- incarichi straordinari e temporanei di collaborazione tecnico-scientifica, affidati ai sensi dell'art.7 c.6 del D.Lgs. 165/01, attivati per lo svolgimento di attività previste dallo Statuto della Società, altamente qualificate ma non ordinarie né sostitutive di carenze d'organico;
- incarichi di lavoro, servizio o fornitura disciplinati dal Decreto Legislativo 12 aprile 2006, n.163;
- incarichi conferiti per la formazione del personale dipendente della Società;
- assunzioni obbligatorie disciplinate dalla Legge 12 marzo 1999, n.68, avviate attraverso apposita convenzione con la Provincia di Roma, Settore Collocamento obbligatorio;
- contratti di somministrazione;
- casi di distacco da Società di ambito regionale, regolati comunque secondo normativa e vincoli di budget approvato nelle sedi opportune;
- collaborazioni di natura meramente occasionale, non ripetitiva, equiparabili pertanto, per natura, al semplice rimborso di spese sostenute.

Art. 5 – Reclutamento di personale dipendente

Nel rispetto del budget approvato nelle sedi deputate, nei casi di necessità la Società avvia una procedura di selezione per l'assunzione di personale, articolata nelle diverse seguenti fasi:

1. attivazione della procedura aziendale di *"verifica di professionalità interne"*, attraverso una Ricerca di Personale Qualificato (RPQ), promossa dall'Ufficio Gestione risorse umane aziendale su richiesta della Direzione aziendale o di un Responsabile di Servizio; scopo della verifica è l'accertamento preliminare dell'esistenza, fra i dipendenti, di competenze professionali idonee a ricoprire l'incarico in oggetto;

2. in caso di responso negativo della fase 1., estensione della RPQ all'esterno della Società, attraverso pubblicazione della Ricerca sul sito web aziendale nell'apposita sezione; la RPQ pubblicata sul sito web aziendale dovrà includere:

    - descrizione della posizione professionale da ricoprire;
    - inquadramento contrattuale previsto;
    - condizioni e sede di lavoro;
    - requisiti tecnici, professionali e di esperienza maturata necessari per svolgere l'incarico in oggetto;
    - criteri e modalità generali di svolgimento della selezione.

3. designazione, da parte del Direttore generale di Lazio Innova in qualità di Responsabile Unico del Procedimento (RUP), di un'apposita Commissione di valutazione, composta da membri interni e/o esterni alla Società, in possesso di requisiti generali e specifici di competenza di merito;
4. svolgimento, secondo l'iter definito nell'avviso di pubblicazione sul sito web aziendale, delle diverse fasi di selezione (acquisizione e valutazione della documentazione pervenuta, eventuali colloqui individuali, definizione della graduatoria, comunicazione ai prescelti), con redazione di un verbale di chiusura della selezione comunicato dai membri della Commissione al RUP;

5. presa d'atto del RUP e avvio, da parte dell'Ufficio gestione risorse umane aziendale, della procedura di assunzione a favore dei candidati idonei prescelti, secondo norma e prassi aziendale, fino alla stipula del contratto d'assunzione.

L'eventuale ricorso a Società di consulenza esterne, specializzate nella ricerca e selezione di personale, può avvenire, nei casi che lo richiedano per la specificità del profilo ricercato, mantenendo gli obblighi di trasparenza, pubblicità e imparzialità definiti nel presente Regolamento.

I rapporti di lavoro a tempo determinato costituiti ai sensi della procedura qui descritta possono, nei casi ritenuti necessari dalla Direzione aziendale per rispondere a specifiche esigenze organizzative e nel rispetto della normativa che ne disciplina durata e termine, essere trasformati in rapporti a tempo indeterminato senza che sia avviata una nuova RPQ per il profilo in oggetto.

Nei casi di legge, ovvero per interventi urgenti o per l'attivazione di servizi infungibili ed essenziali, la Direzione aziendale può riservarsi di attivare assunzioni dirette con provvedimento motivato, a favore di candidati in possesso dei requisiti necessari e comunque selezionati secondo i suddetti criteri di imparzialità e trasparenza. La chiamata diretta è ammessa qualora il candidato idoneo sia unico e presenti capacità di inserimento produttivo immediato, coerentemente con l'urgenza e l'essenzialità del servizio necessario.

Art. 6 – Disciplina degli incarichi di collaborazione

Nel rispetto del budget aziendale approvato nelle sedi deputate -ed espletata la procedura aziendale di *"verifica di professionalità interne"* di cui all'art.5 punto1. del presente Regolamento- nei casi in cui si evidenzi una specifica esigenza di conferimento di incarico professionale in forma autonoma, la Direzione aziendale o un Responsabile di Servizio formalizzano, secondo procedura aziendale, apposita Richiesta di Acquisto (RDA).

Sulla base delle specifiche contenute nell'RDA ricevuta, l'Ufficio Acquisti e gare aziendale avvia conseguente Ricerca di Collaborazione Qualificata (RCQ), attivando la ricerca all'interno dell'Albo Fornitori aziendale.

La RCQ dovrà descrivere:

- oggetto dell'incarico di prestazione professionale autonoma;
- clausole contrattuali;
- misura almeno indicativa del compenso, qualora sia prevedibile o predeterminabile;
- criteri di scelta fra le candidature analizzate;
- forma del contratto di lavoro autonomo;
- informativa sul trattamento dei dati personali.

In assenza di idonee candidature già registrate nell'Albo Fornitori aziendale, la RCQ potrà essere pubblicata sul sito web aziendale nell'apposita sezione, per almeno otto giorni.
L'avviso di RCQ dovrà in quel caso specificare le modalità di esposizione delle competenze curriculari in possesso dei candidati e i criteri della loro valutazione da parte aziendale (confronto fra più candidature selezionate, costituzione di eventuale commissione di valutazione).

A conclusione dell'iter procedurale, la prestazione professionale potrà assumere, a seconda delle necessità connesse all'espletamento dell'incarico, la forma del contratto d'opera di cui all'art. 2222 c.c., ovvero della collaborazione coordinata e continuativa di cui all'art. 409 c.p.c. -con esclusione dei rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui

modalità di esecuzione sono organizzate dal committente, anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro, ai sensi e per gli effetti dell'art. 2 del Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81.
La Società promuove la certificazione dei relativi contratti mediante ricorso alle commissioni di cui all'articolo 76 del Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

Art. 7 – Disposizioni finali

Il presente Regolamento è stato approvato dal Consiglio d'Amministrazione di Lazio Innova spa in data 23 luglio 2015 ed è pubblicato sul sito web aziendale. Eventuali modifiche e integrazioni saranno approvate e pubblicate nelle stesse sedi.