



CONSORZIO
PER LO SVILUPPO
INDUSTRIALE
DELLA PROVINCIA
DI MATERA
via Trabaci
Centro, Tre Tori
75100 Matera

C.S.I. Matera - Registro Ufficiale

Prot. **Uscita del 05/03/2021**

Numero: **0000686**

Classifica:



Al
Presidente della Giunta Regionale di Basilicata
Dr. Vito Bardi
Viale Verrastro
85100 POTENZA

Pec: presidente.giunta@cert.regione.basilicata.it

Al Dipartimento Politiche di Sviluppo
Lavoro, Formazione e Sport
Dr. Francesco Cupparo
Viale Verrastro
85100 POTENZA

Pec: ass.politiche.sviluppo@cert.regione.basilicata.it

Oggetto: trasmissione Delibera n. 19 del 4/03/2021 – Adozione del Regolamento di Reclutamento e Sviluppo professionale del personale del Consorzio per lo Sviluppo Industriale della Provincia di Matera.

Come previsto dall'art.21 c.3 della L.R.18/2010, in uno con la presente, si trasmette copia della deliberazione di cui all'oggetto con la quale, questo Ente, ha provveduto alla adozione del Regolamento di reclutamento e sviluppo professionale del personale.

Si rimette, altresì:

- Regolamento adottato;
- Analisi impatto economico-finanziario e organizzativo;
- Parere favorevole del Comitato di indirizzo;
- Parere favorevole del Collegio dei Revisori dei Conti.

Distinti saluti

L'Amministratore Unico
Avv. Rocco Salvatore Fuina

Il RUP
Dr. Francesco Di Pedè

C:\Users\PC1\Documents\TrasmissioneRegolamentoReclutamentoESviluppo.docx

04/03/2021



CONSORZIO
PER LO SVILUPPO
INDUSTRIALE
DELLA PROVINCIA
DI MATERA

19

N.

Data 04 MAR. 2021

OGGETTO: regolamento di reclutamento e sviluppo professionale del personale – recepimento modifiche - riadozione.

L'AMMINISTRATORE UNICO

Vista la L.R. 18 del 05.02.2010 e s.m.i. avente ad oggetto “Misure finalizzate al riassetto ed al risanamento dei Consorzi per lo Sviluppo Industriale”;

Visto il decreto del Presidente della Giunta Regionale n° 277 del 19.11.2019 di nomina dell'Amministratore Unico del Consorzio per lo Sviluppo Industriale della Provincia di Matera;

Premesso:

- che con propria precedente Delibera n. 4 del 4 febbraio 2021, è stato adottato il “Regolamento di reclutamento e sviluppo professionale del personale” che, unitamente all'analisi di impatto economico-finanziario-organizzativo, come previsto dall'art.21 della L.R. 18/2010, è stato inviato al Collegio dei Revisori e al Comitato di Indirizzo per l'acquisizione dei rispettivi pareri;

Dato atto che il Comitato di Indirizzo, riunitosi in modalità telematica in data 16 febbraio 2021:

- ha apprezzato gli obiettivi perseguiti con l'adozione del nuovo regolamento, che rispondono a criteri di trasparenza e semplificazione dell'azione amministrativa;
- ha ritenuto suggerire alcune modifiche tese ad una maggiore oggettività nella attribuzione dei punteggi assegnati dalle commissioni di valutazione e una riduzione della eventuale riserva a favore dei titolari di rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato che, alla data di pubblicazione del bando, abbiano maturato almeno 1 anno di servizio alle dipendenze dell'Ente;

Ritenuti condivisibili i suggerimenti offerti, che sono già stati trasfusi nella nuova versione del Regolamento di reclutamento e sviluppo del personale che, pertanto, necessita di una nuova adozione;

Preso atto del parere favorevole espresso anche dal Collegio dei Revisori dei Conti, acquisito al protocollo consortile il 2 marzo 2021 al n.634;

Richiamate le motivazioni già indicate nella delibera 4 del 04/02/2021 che qui si intendono integralmente riportate;

Accertato

- che il “Regolamento di reclutamento e sviluppo professionale del personale” vigente, approvato con Delibera n. 32 del 04/04/2017, richiede integrazioni e modifiche al fine di meglio disciplinare la materia di cui è oggetto;

Preso atto

- che l'art.22 della L.R. 18/2010, rubricato "Reclutamento del personale" dispone "...Fermo restando che il rapporto di lavoro del personale dipendente è disciplinato dalla contrattazione collettiva e dalle leggi che regolano il **rapporto di lavoro privato**, i Consorzi, con propri regolamenti approvati nel rispetto dei principi di cui all'art.35, comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n.165 e smi, individuano i criteri e le modalità da utilizzare ai fini del reclutamento del personale...";
- che il comma 5 dell'art. 21 della medesima Legge Regionale prevede che "I regolamenti di cui al presente articolo sono modificati e pubblicati con le stesse modalità indicate nei precedenti commi".

Richiamato il comma 3 dell'articolo 35 del T.U. del Pubblico impiego, DLgs. 165/2001 di seguito riportato:

3. Le procedure di reclutamento nelle pubbliche amministrazioni si conformano ai seguenti principi:

a) adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità e assicurino economicità e celerità di espletamento, ricorrendo, ove è opportuno, all'ausilio di sistemi automatizzati, diretti anche a realizzare forme di preselezione;

b) adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;

c) rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori;

d) decentramento delle procedure di reclutamento;

e) composizione delle commissioni esclusivamente con esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti tra funzionari delle amministrazioni, docenti ed estranei alle medesime, che non siano componenti dell'organo di direzione politica dell'amministrazione, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali;

e-bis) LETTERA ABROGATA DALLA L. 30 DICEMBRE 2018, N. 145

e-ter) possibilità di richiedere, tra i requisiti previsti per specifici profili o livelli di inquadramento, il possesso del titolo di dottore di ricerca, che deve ((**prioritariamente**)) essere valutato, ove pertinente, tra i titoli rilevanti ai fini del concorso. ..."

Visto lo schema di "Regolamento di reclutamento e sviluppo professionale del personale", redatto in applicazione dei richiamati principi che regolano la assunzione di personale nel Consorzio per lo Sviluppo Industriale della Provincia di Matera attraverso procedure selettive cui sia data pubblicità, che assicurino celerità di espletamento, meccanismi oggettivi ed idonei di verifica del possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da conferire, rispetto delle pari opportunità, composizione delle commissioni con esperti delle materie scelti tra funzionari, docenti ed esterni;

Rilevato che il Regolamento si compone e detta specifica disciplina su:

- a. gestione giuridica ed economica del personale;
- b. sviluppo professionale del personale interno;
- c. reclutamento del personale

Rilevato altresì, che in ottemperanza a quanto previsto dall'art.22 della L.R. 18/2010, è stata redatta pertinente analisi in ordine al prevedibile impatto economico, finanziario ed organizzativo, che, allegata, costituisce parte integrante del regolamento;

Richiamati i CC.NN.LL. Ficei relativi a:

- personale dirigente, in particolare l'art.3 del CCNL 11/11/2016, secondo cui "...la scelta della modalità di costituzione del rapporto di lavoro ... viene stabilita dall'Organo competente dell'Ente";
- personale non dirigente, in particolare l'art.7 del CCNL del 31/10/2019, secondo il quale "gli Enti di sviluppo industriale forniscono alle OO.SS. informazioni in merito a .. criteri e procedure di assunzione, valutazione e sviluppo del personale...";

Dato atto che si prescinde dall'acquisizione del parere di regolarità contabile ex art.23 del vigente Regolamento di Contabilità in quanto il presente provvedimento non comporta né impegno di spesa né riduzione di entrata;

Visti i pareri di regolarità tecnica, previsto dall'art.23 del Regolamento di Contabilità, ed il parere di legittimità, previsto dall'art.7, c.4, lett.e della L.R. 32/2014, resi dal Direttore;

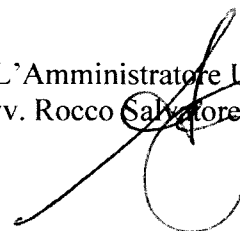
Visti

- la L.R. 18/2010
- il vigente Statuto

DELIBERA

- **le premesse** formano parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
- **di adottare** l'allegato Regolamento di Reclutamento e Sviluppo Professionale del Personale" previsto dall'art.22 della L.R. 18/2010;
- **di attribuire** la responsabilità del presente provvedimento, ex art. 5 della legge 241/1990 e successive modificazioni, al Dr. Francesco Paolo Di Pede, il quale adotterà i provvedimenti di consequenziali;
- **di disporre** la pubblicazione della presente deliberazione sul sito istituzionale dell'Ente ai fini del rispetto delle prescrizioni della disciplina relativa agli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni da parte delle istituzioni pubbliche previste dal d.lgs. n. 33/2013.

L'Amministratore Unico
(avv. Rocco Salvatore Fuina)





CONSORZIO
PER LO SVILUPPO
INDUSTRIALE
DELLA PROVINCIA
DI MATERA
via Trabucchi
Centro Tre Fonti
75100 Matera

REGOLAMENTO DI RECLUTAMENTO E SVILUPPO PROFESSIONALE DEL PERSONALE

N.	Data	Descrizione			
2		Approvazione dell'Amministratore Unico	Direttore	Direttore	
Revisione			Emesso	Verificato	Approvato

INDICE

Introduzione pag.

TITOLO I

Gestione giuridica ed economica del personale

CAPO I

Principi generali e classificazioni pag.

Art. 1 Finalità - Definizioni pag.

Art. 2 Stato giuridico ed economico del personale pag.

Art. 2 Stato giuridico ed economico del personale pag.

Art. 3 Organizzazione degli Uffici e dei Servizi pag.

Art. 4 Dotazione Organica pag.

Art. 5 Gestione e classificazione del personale pag.

CAPO II

Dei diritti particolari pag.

Art. 6 Diritti inerenti alle funzioni inerenti alla qualifica pag.

Art. 7 Mutamento di mansioni per inidoneità pag.

Art. 8 Diritti e prerogative sindacali pag.

TITOLO II

Sviluppo professionale del personale

CAPO I

Norme sulla crescita professionale delle risorse umane pag.

Art. 9 Definizioni pag.

Art. 10 Sviluppo orizzontale pag.

Art. 11 Principi generali sullo sviluppo orizzontale pag.

Art. 12 Sviluppo verticale pag.

TITOLO III

Reclutamento del personale

CAPO I

Norme sulla selezione del personale

Art. 13 Attuazione dell'articolo 22 della L.R. 18/2010 pag.

Art. 14 Criteri e modalità di selezione pag.

Art. 15 Assunzione pag.

Art. 16 Periodo di prova pag.

Art. 17 Comando – Distacco - Mobilità pag.

TITOLO IV
Disposizioni finali

Art. 18 Norme di rinvio
Art. 19 Entrata in vigore

pag.
pag.

TITOLO I

GESTIONE GIURIDICA ED ECONOMICA DEL PERSONALE

CAPO I

Principi generali e classificazione

Art. 1 – Finalità - Definizioni

Il presente regolamento disciplina le procedure di reclutamento delle risorse umane e di valorizzazione delle professionalità interne.

In attuazione di quanto previsto dall'art. 22 della L.R. n. 18/2010, dall'art. 16 dello Statuto consortile e dai vigenti CCNL FICEI, il Consorzio ai fini del reclutamento del personale è tenuto al rispetto dei principi di cui all'articolo 35, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i..

Il riferimento ai termini quali "personale" o "dipendenti" o altra formula simile si intende sempre riguardante tutte le professionalità disponibili, siano esse di qualifica dirigenziale o non dirigenziale.

Le norme, salvo diversa previsione espressa, si applicano a tutti i dipendenti.

Art. 2 – Stato giuridico ed economico del personale

Il rapporto di lavoro del personale dipendente è disciplinato dalla contrattazione collettiva CCNL FICEI e dalle leggi che regolano il rapporto di lavoro privato.

Art. 3 – Organizzazione degli Uffici e dei Servizi

L'organizzazione ed il funzionamento del Consorzio sono disciplinati da apposito regolamento adottato ed approvato dalla Giunta Regionale di Basilicata ai sensi dell'art.21 della L.R.18/2010 e s.m.i.

Art. 4 – Dotazione Organica

Il Consorzio, in relazione ad obiettivi regionali e strategici pluriennali o per peculiari esigenze di qualificazione del personale, può individuare categorie o ruoli professionali per le quali sia richiesto un maggiore standard di professionalità.

Le variazioni qualitative della dotazione organica—in presenza delle condizioni di sostenibilità economico/finanziaria, sono approvate con delibera dell'Amministratore Unico.

Art. 5 – Gestione e classificazione del personale

La gestione del personale è improntata a principi di flessibilità, efficienza e qualità ed è funzionale alla crescita e allo sviluppo professionale.

Il sistema di classificazione è articolato in categorie, individuate mediante declaratorie che descrivono l'insieme dei requisiti professionali necessari per lo svolgimento delle mansioni pertinenti a ciascuna categoria.

I criteri di classificazione e l'inquadramento economico di ciascun dipendente sono definiti nel rispetto della normativa contrattuale tempo per tempo vigente.

CAPO II

Dei diritti particolari

Art. 6 – Diritto alle funzioni inerenti alla qualifica

Il dipendente ha diritto ad esercitare le funzioni professionali della qualifica di appartenenza.

Art. 7 – Mutamento di mansioni per inidoneità

Nei casi in cui il dipendente sia definitivamente riconosciuto inidoneo alla mansione/qualifica svolta sul piano psico e/o fisico, il Consorzio espleta ogni utile tentativo per recuperarlo al servizio attivo in

mansioni diverse ma affini a quelle proprie del profilo rivestito. Si applicano, nel resto, le norme in materia.

Art. 8 – Diritti e prerogative sindacali

I diritti e le prerogative sindacali dei dipendenti sono disciplinati dai contratti collettivi nazionali e aziendali di lavoro e dalle specifiche disposizioni di legge in materia.

TITOLO II **Sviluppo professionale del personale**

CAPO I

Norme sulla crescita professionale delle risorse umane

Articolo 9 - Definizioni

Lo sviluppo professionale dei dipendenti non dirigenti del Consorzio è di due tipi:

- progressione orizzontale, ovvero attribuzione di una posizione economica superiore all'interno della categoria di inquadramento (art. 26 CCNL 29.11.2016)
- progressione verticale, ovvero attribuzione, nel medesimo ruolo, di una categoria di inquadramento più elevata (art. 27 CCNL 29.11.2016);

Art. 10 – Sviluppo orizzontale

Lo sviluppo orizzontale del personale dipendente riguarda i passaggi di cui alla seguente tabella:

Categoria	Da	A
A	A1	A2
B	B1	B2
	B2	B3
C	C1	C2
	C2	C3
Q	Q1	Q2

La individuazione delle categorie per le quali si procede a sviluppo professionale avviene con atto dell'Amministratore Unico, su proposta del Direttore.

Art. 11 – Principi generali sullo sviluppo orizzontale

Lo sviluppo professionale orizzontale dei dipendenti non dirigenti avviene nel rispetto dell'articolo 26 del CCNL 29.11.2016 e secondo le procedure dettagliate *dall'allegato A* del presente regolamento (*norme in tema di sviluppo professionale dei dipendenti*).

I posti vacanti o che si rendano disponibili in ciascuna area professionale (A2 – B2 – B3 – C2 - Q2) per dimissioni, pensionamenti e simili nonché quelli rientranti in un programma consortile di sviluppo professionale orizzontale, sono assegnati ai dipendenti che abbiano superato le prove selettive di cui al richiamato allegato A. Alle procedure possono partecipare unicamente i dipendenti della medesima categoria (es. A1, Q1 etc.). In caso di assenza di domande o di candidati idonei l'Ente ha facoltà di avviare procedura selettiva pubblica.

Art. 12 – Sviluppo verticale

I passaggi alla categoria superiore vengono effettuati, in relazione alle esigenze definite su base biennale, con riferimento ai requisiti della posizione di lavoro superiore, previa valutazione, delle attitudini e delle potenzialità dei lavoratori interessati, sulla base del progressivo e oggettivo arricchimento delle capacità

professionali e delle conoscenze da questi acquisite tramite esperienza di lavoro, partecipazione ad attività formative, intercambiabilità delle mansioni, mobilità nell'ambito di diverse posizioni organizzative, impegno e qualità delle prestazioni e risultati conseguiti.

La progressione verticale del personale dipendente (ovvero il passaggio da A a B, da C a Q, da Q a Dirigenza) avviene mediante procedura indicata *dall'allegato A (norme in tema di sviluppo professionale dei dipendenti)*.

TITOLO III RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

CAPO I

Norme sulla selezione del personale

Art. 13 – Attuazione dell'articolo 22 della L.R. 18/2010

In attuazione dell'articolo 22 della legge regionale n. 18 del 2010, il reclutamento del personale avviene secondo criteri e modalità informati ai principi di cui all'articolo 35 del T.U. del Pubblico Impiego, per come recepiti nel presente regolamento.

Le norme del presente titolo e le relative procedure selettive pubbliche si applicano in caso di instaurazione di un nuovo rapporto di lavoro dipendente. L'Ente, rilevato il fabbisogno assunzionale ed in presenza delle condizioni di sostenibilità economico finanziaria da esplicitare nel provvedimento, può procedere all'indizione diretta dell'avviso pubblico di selezione, senza previo esperimento di procedure di mobilità di ogni tipo o riserve interne diverse da quelle disciplinate dal presente regolamento. L'Ente può stabilire di coprire le carenze organiche con ogni mezzo e/o accorgimento organizzativo ovvero mediante gli istituti del lavoro straordinario, della flessibilità della prestazione lavorativa, per come regolamentati dal contratto integrativo aziendale e/o nazionale o con altre forme di prestazioni ammesse dalle norme.

Art. 14 – Criteri e modalità di selezione

Le assunzioni avvengono nel rispetto dei seguenti criteri, ovvero:

a) tramite procedure selettive volte all'accertamento della professionalità richiesta, secondo quanto previsto dai successivi articoli;

b) mediante avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi della legislazione vigente per le qualifiche e profili per i quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, salva la facoltà dell'Ente di procedere alla acquisizione del personale di cui al presente alinea mediante procedura selettiva, anche in relazione a specifiche professionalità da reperire.

Le assunzioni obbligatorie di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, avvengono per chiamata numerica degli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi della vigente normativa, salva la facoltà dell'Ente di procedere alla acquisizione del personale di cui al presente alinea mediante procedura selettiva.

Le procedure di reclutamento si conformano ai seguenti principi:

a) adeguata pubblicità della selezione e svolgimento imparziale ed economico che assicuri celerità di espletamento. Ove valutato, è possibile prevedere forme di preselezione dei candidati;

b) adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;

c) rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori;

e) composizione delle commissioni con esperti interni e/o esterni delle materie concernenti l'avviso di selezione, che non siano componenti dell'organo di direzione politica dell'amministrazione, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.

Il bando di avviso di selezione può prevedere:

a) una riserva dei posti, nel limite massimo del **30** per cento di quelli banditi, a favore dei titolari di rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato che, alla data di pubblicazione del bando, hanno maturato almeno 1 anno di servizio alle dipendenze dell'Ente;

b) forme di valorizzare, da esprimersi con apposito punteggio, dell'esperienza professionale maturata dal personale di cui alla lettera a) nonché di coloro che, alla data di emanazione del bando, hanno maturato almeno 1 anno di collaborazione coordinata e continuativa o similari.

Sono fatte in ogni caso salve le disposizioni regionali in materia.

Le graduatorie rimangono vigenti per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione sul bollettino regionale. Sono fatti salvi i periodi di vigenza previsti da leggi regionali.

Le modalità di indizione, le procedure ed i criteri di espletamento delle selezioni sono disciplinate dall'allegato C B (*Norme sul reclutamento del personale*).

La procedura selettiva, comunque denominata, afferente al conferimento di stage, borse di studio, collaborazioni continuative e simili, segue nei casi stabiliti le procedure di cui all'allegato A. Gli incarichi di natura professionale e simili sono disciplinati dal Codice degli Appalti.

Art. 15 – Assunzione

Il procedimento di assunzione in servizio, successiva alla selezione, è disciplinato dai CCNL FICEI vigenti e dalle norme in materia di rapporto di lavoro dipendente. Il Consorzio sottopone l'aspirante a visita medica di idoneità e di verifica dei requisiti psicofisici occorrenti, in relazione al posto da ricoprire.

Art. 16 – Periodo di prova

L'assunzione in servizio avviene con un periodo di prova diversificato per categoria e definito dalle norme contrattuali in vigore.

Trascorso il periodo di prova, il Consorzio comunica in forma scritta l'assunzione in servizio del dipendente a tempo indeterminato.

Art. 17 – Comando – Distacco - Mobilità

L'Ente, per esigenze formative e/o produttive e/o istituzionali, ha facoltà di ricorrere agli istituti del comando e del distacco da e per altri enti pubblici economici nonché società partecipate dal Consorzio.

Sono consentiti comandi o distacchi in entrata dal sistema della P.A. regionale e dagli enti ed aziende controllate dalla Regione Basilicata, previo accertamento della mancata presenza in organico di personale con le competenze richieste, ferme le adeguate forme di pubblicità di cui all'art.35, c.3 del D. Lgs.165/2001.

TITOLO IV DISPOSIZIONI FINALI

Art. 18 –Norme di rinvio

Per quanto non previsto dal presente regolamento si rinvia agli accordi nazionali FICEI concernenti la disciplina del rapporto di lavoro dipendente del personale dei Consorzi di Sviluppo Industriale.

Art. 19 -Entrata in vigore

Il regolamento entra in vigore dal giorno di eseguibilità della delibera consortile di presa d'atto dell'avvenuta approvazione da parte della Regione Basilicata.

ALLEGATO A

NORME IN TEMA DI SVILUPPO PROFESSIONALE

Articolo 1 - Requisiti di partecipazione

Alla progressione orizzontale o verticale partecipa il personale che abbia un'anzianità di servizio nell'Ente di almeno 5 anni nella categoria e nella posizione economica in godimento.

Non possono essere ammessi alla selezione i dipendenti che nei tre anni precedenti alla pubblicazione dell'avviso:

- siano incorsi in una sanzione disciplinare più grave del rimprovero scritto;
- abbiano conseguito una valutazione individuale inferiore a 6,5/10 o equivalente.

Articolo 2 – Avviso interno e modalità di partecipazione

La procedura è avviata mediante avviso interno che indichi:

- l'ufficio/servizio interessato;
- le categorie e posizioni economiche per le quali sono indette selezioni interne;
- i requisiti di partecipazione di cui all'articolo 1 nonché i requisiti accademici e di studio e/o di abilitazione eventualmente richiesti
- i criteri e le modalità di selezione di cui all'articolo 4
- il termine e le modalità di presentazione della domanda
- le modalità di convocazione dei candidati.

L'avviso è pubblicato sul sito istituzionale del Consorzio per non meno di giorni 15. I candidati sono convocati al colloquio esclusivamente mediante diario pubblicato sul sito istituzionale, con un preavviso non inferiore a 15 giorni.

Se vi è una sola candidatura non si procede ad alcuna selezione ma si ha una progressione automatica.

Articolo 3 – Composizione della Commissione

Per ogni categoria è insediata una Commissione di valutazione delle domande formata da n..3 esperti esterni del settore privato o dirigente o funzionario appartenente agli enti ed istituti consortili o del sistema della PA regionale, in relazione alla procedura selettiva interna.

Art. 4 - Criteri di selezione

La Commissione dispone di complessivi 40 punti così ripartiti:

- 20 punti per i titoli
- 20 punti per il colloquio (che si intende superato con un voto non inferiore a di 14/20)

I 20 punti dei titoli sono ripartiti secondo le previsioni del bando. La Commissione stabilisce i criteri di valutazione per ciascuna categoria di titoli:

- Titoli di carriera (l'avviso prevede un minimo di 8 punti)
- Titoli accademici e di studio
- Pubblicazioni
- Curriculum formativo e professionale

La Commissione, nella prima seduta e comunque prima dell'espletamento del colloquio:

- 1) fissa i criteri di valutazione dei titoli e del colloquio
- 2) procede alla valutazione dei titoli dei candidati ammessi alla selezione. Il punteggio complessivo conseguito dai titoli è comunicato al candidato prima dell'espletamento del colloquio.

Dei lavori della Commissione è redatto processo verbale.

Criteria particolari per i titoli:

TITOLI DI CARRIERA

- 1) i titoli di carriera sono valutabili se si tratta di servizio reso presso i Consorzi ed enti di sviluppo Industriale nonché presso altre pubbliche amministrazioni, nel profilo professionale a selezione o in qualifiche corrispondenti. Il servizio reso nel corrispondente profilo della categoria inferiore o in qualifiche corrispondenti è valutato con un punteggio non superiore al 50% di quello reso nel profilo relativo a selezione;
- 2) i periodi di servizio omogeneo sono cumulabili;
- 3) le frazioni di anno sono valutate in ragione mensile considerando, come mese intero, periodi continuativi di giorni trenta o frazioni superiori a quindici giorni;
- 4) i periodi di servizio prestati a tempo parziale sono valutati proporzionalmente all'orario di lavoro previsto dal Contratto collettivo nazionale di lavoro;
- 5) in caso di servizi contemporanei è valutato quello più favorevole al candidato;
- 6) i periodi di effettivo servizio militare di leva, di richiamo alle armi, di ferma volontaria e di rafferma, prestati presso le Forze Armate e nell'Arma dei Carabinieri, ai sensi dell'art. 22 della Legge 24.12.1986, n. 958, sono valutati con i corrispondenti punteggi previsti per il servizio, ove durante il servizio abbia svolto mansioni riconducibili al profilo all'avviso, ovvero con il punteggio ridotto del 50% per il profilo o mansioni diverse.

Condizione necessaria per la valutazione di tali periodi è la precisa indicazione dell'inizio, della fine, dell'Autorità Militare presso cui il servizio è stato prestato, nonché delle mansioni svolte.

TITOLI ACCADEMICI E DI STUDIO

Non sono oggetto di valutazione i titoli di studio richiesti quale requisito di ammissione all'avviso.

PUBBLICAZIONI

Per le categorie A e B l'avviso può prevedere di non attribuire alcun punteggio alle pubblicazioni. In tal caso, al fine di valorizzare l'esperienza lavorativa dei candidati, i punti disponibili si sommano al punteggio del curriculum vitae. La somma delle categorie dei titoli non deve comunque superare i 20 punti (con un minimo di 8 per i titoli di carriera).

CURRICULUM FORMATIVO E PROFESSIONALE

La Commissione può riservarsi in sede preliminare di attribuire un punteggio premiale, nell'ambito del curriculum formativo e professionale, non superiore a 7 punti (e comunque entro il limite massimo del punteggio del curriculum), ai candidati che abbiano conseguito una peculiare esperienza professionale, documentata da attività e/o collaborazioni e perfezionamento formativo, in grado di far apprezzare un più elevato grado di preparazione curriculare, in relazione al posto da conferire.

Regole sulla valutazione dei titoli

- a) i servizi sono valutati fino alla data della autocertificazione o certificazione se presentata;
- b) in caso di servizi contemporanei si valuta solo il servizio più favorevole al candidato;
- c) i servizi omogenei, prestati nella stessa posizione funzionale o qualifica, anche se in sedi diverse, sono cumulati fra loro;
- d) i periodi di servizio non specificatamente indicati nella data di inizio e fine, non sono valutati;
- e) qualora non sia specificato, né risulti indirettamente dalla documentazione prodotta, la posizione funzionale, la disciplina o l'area funzionale nella quale il servizio è stato prestato, o se il servizio è stato prestato nella posizione di ruolo, di incaricato o in base a rapporto convenzionale, ovvero se il servizio è stato prestato con rapporto di lavoro a tempo pieno, si applica quanto stabilito al punto d);

- f) per la valutazione dei servizi, le frazioni di anno sono valutate in ragione mensile, considerando come mese intero periodi continuativi di giorni 30 o frazioni superiori a 15 giorni; non sono valutati periodi di servizio pari o inferiori a giorni 15;
- g) il servizio o comunque lavoro dipendente e/o autonomo prestato presso privati o strutture private non è valutato (salva l'eventuale valutazione curriculare);
- h) non sono valutati attestati laudativi;
- i) non sono valutati i titoli di qualunque natura (servizi, diplomi, lauree, attestati, professione etc.) conseguiti o maturati successivamente alla data di scadenza del bando;
- j) gli altri titoli riferiti al curriculum formativo e professionale acquisiti prima del conseguimento del titolo richiesto per l'ammissione all'avviso non sono valutati;
- k) le pubblicazioni, per essere oggetto di valutazione, devono essere edite a stampa;
- l) i punteggi in cifre decimali saranno attribuiti fino al millesimo e perciò sono considerate utili le prime tre cifre decimali, con arrotondamento della terza cifra decimale per eccesso, in caso di unità superiore a cinque;
- m) tutte le attività/esperienze/titoli non valutate possono, separatamente o congiuntamente ai titoli cui sia attribuito un punteggio, essere presi in considerazione dalla Commissione con il punteggio premiale del curriculum formativo e professionale di cui al paragrafo precedente;
- n) non è valutato il periodo di esperienza professionale richiesta quale eventuale requisito di partecipazione

Criteria particolari per il colloquio

Il colloquio si svolge sulle materie specifiche del posto da ricoprire, nonché sulla legislazione regionale in tema di Consorzi di Sviluppo Industriale. Le materie/argomenti del colloquio sono indicate nell'avviso.

Art. 5 – Graduatoria – Titoli di preferenza - Precedenza

Al termine del colloquio, la commissione formula la graduatoria dei candidati idonei. Sarà escluso dalla graduatoria degli idonei il candidato che non abbia conseguito la sufficienza nel colloquio.

All'approvazione della graduatoria dei candidati dichiarati idonei nonché alla dichiarazione del o dei vincitori provvederà, riconosciuta la regolarità degli atti dell'avviso, l'Amministratore Unico con proprio provvedimento.

La graduatoria di merito dei candidati è formata secondo l'ordine dei punti della votazione complessiva riportata da ciascun candidato nei titoli e nel colloquio, con l'osservanza a parità di punti, delle preferenze previste dall'articolo 5 del decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487, e successive modificazioni ed integrazioni.

A parità di merito complessivo precede il candidato più giovane di età.

La graduatoria conserva la sua validità per un periodo di 36 mesi dalla pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente, salvi gli effetti prodotti dalle leggi regionali in materia.

ALLEGATO B

NORME SUL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

Articolo 1 – Principi generali

Il rapporto di lavoro dipendente, dirigenziale e non, a tempo determinato o indeterminato, si instaura con il Consorzio a seguito di espletamento di avviso pubblico di selezione.

E' consentito il ricorso diretto al tempo determinato:

- a) per brevi periodi, comunque non superiori a 3 mesi rinnovabili, in caso di necessità ed urgenza per situazioni di emergenza o comunque non prevedibili e/o incrementi di attività o esigenze che richiedano in via straordinaria competenze particolari per progetti/attività di rilevanza strategica. Per tali fattispecie la stipula del contratto di lavoro temporaneo è preceduta da un avviso urgente di selezione pubblicato per almeno giorni 5 sul sito istituzionale dell'Ente. La selezione avviene esclusivamente mediante colloquio, che si intende superato con il punteggio minimo di 21/30. Ove l'urgenza non consenta il preventivo espletamento della procedura, è ammessa la stipula diretta di contratti a t.d. di durata non superiore al tempo occorrente all'espletamento dell'avviso;
- b) per la copertura temporanea, nel rispetto dei termini previsti dalle norme legislative in materia e dai CCNLL Ficei, di posti vacanti in dotazione organica. Per tali fattispecie si applicano le regole di cui agli articoli seguenti.

Articolo 2 – Avviso di selezione e modalità di partecipazione

La procedura di reclutamento è avviata con avviso pubblico di selezione che indichi:

- il profilo professionale per il quale è indetta la selezione
- i requisiti di partecipazione nonché i requisiti accademici e di studio e/o abilitazione/esperienza eventualmente richiesti
- i criteri e le modalità di selezione
- il termine e le modalità di presentazione della domanda
- le modalità di convocazione dei candidati.

L'avviso può prevedere che, per il numero delle domande o per esigenze di celerità del procedimento, anche dopo la scadenza dei termini, siano previste forme di preselezione dei candidati ammessi a partecipare. La fase di merito ha inizio, ove svolta, dopo la preselezione.

L'avviso è pubblicato sul sito istituzionale del Consorzio per non meno di giorni 20 nonché sul Bollettino della Regione Basilicata. I candidati sono convocati alle prove previste esclusivamente mediante diario pubblicato sul sito istituzionale, con un preavviso non inferiore a 15 giorni.

Ogni comunicazione inerente la procedura (indizione, ammessi, non ammessi, diario delle prove, esiti etc.) è data a tutti gli effetti di legge, ai candidati e a chiunque ne abbia interesse, in via esclusiva sul sito istituzionale del Consorzio.

Art. - 3 Requisiti di ammissione

Per l'ammissione al concorso devono essere posseduti i seguenti requisiti:

Requisiti generali:

a) cittadinanza italiana, salve le equiparazioni stabilite dalle leggi vigenti, o cittadinanza di uno dei Paesi dell'Unione Europea nel rispetto del DPCM n. 174/1994, nonché:

- per i familiari di cittadini di uno dei Paesi dell'Unione Europea, titolarità del diritto di soggiorno o del diritto di soggiorno permanente (art. 38, comma 1, d.lgs. n. 165/2001);
- per i cittadini di Paesi terzi all'Unione Europea, titolarità del permesso di soggiorno CE per soggiornanti di lungo periodo (art. 38, comma 3-bis, d.lgs. n. 165/2001) o titolarità dello status di "rifugiato" o di "protezione sussidiaria" (art. 25 d.lgs. n. 251/2007 e art. 38, comma 3-bis, d.lgs. n. 165/2001).

Per i cittadini non italiani la commissione accerterà l'adeguata conoscenza della lingua italiana, in applicazione del DPCM n. 174/1994;

b) idoneità alla mansione specifica nell'osservanza di quanto previsto dall'art. 41 del d.lgs n. 81/2008 come integrato e modificato dall'art. 26 del d.lgs. n. 106/2009. L'accertamento della idoneità alla mansione specifica, tenuto conto delle norme in materia di categorie

Si applicano in ogni caso le limitazioni all'accesso all'impiego pubblico previste dalle leggi vigenti.

Requisiti specifici:

1) Personale non dirigente

Categoria A: diploma di scuola media inferiore e abilitazioni eventualmente richieste per la specifica attività professionale. Sono fatte salve le disposizioni in tema di acquisizione diretta di personale per il quale è previsto il solo possesso della scuola dell'obbligo.

Categoria B: diploma di scuola media superiore specifico e abilitazioni eventualmente richieste per l'attività professionale.

Categoria C: diploma di laurea specialistica e abilitazioni eventualmente richieste per la attività professionale.

Ai sensi delle declaratorie di cui all'articolo 24 del CCNL Ficei del 29.11.2016, per le figure professionali per le quali la legge non richieda, ai fini dello svolgimento della professione o del rapporto di lavoro, un titolo di studio abilitante (come ad esempio per ingegnere, avvocato, architetto etc.), il requisito di cui al primo periodo è sostituito dalla adeguata e documentata esperienza professionale nel profilo (es. nella attività amministrativa, contabile, o informatica, svolta in categoria inferiore a quella a selezione), in ambito pubblico e/o privato per almeno 10 anni.

L'esperienza di cui al periodo precedente integra il titolo di partecipazione all'avviso o alla selezione, solo se risultante ai competenti Uffici del Lavoro per il lavoro dipendente o agli ordini o collegi o da documentazione fiscale di data certa per il lavoro autonomo. Non sono ammesse prove alternative a quelle sopra descritte né la valutabilità ai fini che qui interessa di attività svolta in forma di impresa, singola o associata.

Categoria Q

Ove sia richiesta la laurea quale titolo abilitante, gli stessi requisiti previsti per la categoria C con un'esperienza professionale attinente al profilo non inferiore a 5 anni.

Nel caso in cui titolo abilitante non sia la laurea, il candidato deve dimostrare di possedere –nei termini indicati per la categoria C- un'esperienza professionale non inferiore a 15 anni nella categoria inferiore.

2) Personale dirigente

a) Diploma di Laurea specialistica o del vecchio ordinamento, in base al profilo specifico da coprire;

b) esperienza documentata di almeno 10 anni nel settore pubblico o nel settore privato per profili di natura professionale (ingegnere, architetto, avvocato etc.), ovvero anzianità di servizio in profilo corrispondente alla medesima professionalità ad avviso, acquisita in enti e consorzi per lo sviluppo industriale (purché enti pubblici economici) nella categoria Q o nel livello settimo, ottavo e ottavo bis della Pubblica Amministrazione per il profilo professionale amministrativo;

c) Specifica esperienza: l'avviso può:

1) prevedere quale requisito una particolare documentata qualificazione aggiuntiva;

2) in alternativa, valorizzarla nel curriculum formativo e professionale con apposito punteggio.

I requisiti devono essere posseduti e dichiarati, a pena di esclusione, alla data di scadenza del termine stabilito nell'avviso.

Non possono accedere all'impiego coloro che siano esclusi dall'elettorato politico attivo o che siano stati destituiti o dispensati dall'impiego presso una Pubblica Amministrazione.

La partecipazione all'avviso non è soggetta a limiti di età, salvo quelli previsti dalla vigente normativa per il collocamento a riposo obbligatorio.

Si applicano nel resto ed in tema di cause impeditive alla costituzione del rapporto di lavoro subordinato, le disposizioni dettate per il pubblico impiego.

Il competente Ufficio consortile provvede all'accertamento dei requisiti generali e specifici previsti dall'avviso.

I candidati ammessi alla preselezione o direttamente alla selezione sono individuati con deliberazione dell'Amministratore Unico.

Articolo 4 – Composizione della Commissione

Alla selezione delle candidature provvede una Commissione, previamente nominata dall'Amministratore Unico, così composta:

Personale non dirigente:

- | | |
|---|------------|
| - Direttore o delegato | Presidente |
| - Dirigente del Servizio o delegato | Componente |
| - Esperto esterno del settore privato o dirigente o funzionario appartenente agli enti ed istituti consortili o del sistema della PA regionale, in relazione alla specifica categoria a selezione | Componente |

Personale dirigente:

- | | |
|--|------------|
| - Docente universitario nelle materie relativo al profilo a selezione | Presidente |
| - Direttore o delegato | Componente |
| - Esperto esterno del settore privato o dirigente appartenente agli enti ed istituti consortili o del sistema della PA regionale, in relazione al profilo dirigenziale a selezione | Componente |

Ove occorrente, in relazione all'accertamento della conoscenza della lingua straniera e delle competenze informatiche, la Commissione può essere integrata durante il colloquio da docenti o esperti della materia.

Alla prima riunione, la Commissione:

- 1) presa visione dei partecipanti, sottoscrive per ciascun componente una dichiarazione, allegata al verbale, che non sussistono tra esso e gli stessi partecipanti le situazioni di incompatibilità di cui agli articoli 51 e 52 del codice di procedura civile in quanto applicabili. Dichiaro, altresì, di non ricoprire cariche politiche, di non essere rappresentante sindacale o designato da organizzazioni sindacali o professionali, ai sensi dell'art. 35, comma 3, lett. e), del d.lgs. n. 165/2001;
- 2) stabilisce i criteri di:
 - valutazione dei titoli
 - attribuzione del punteggio premiale eventualmente previsto nel curriculum formativo e professionale
 - valutazione della prova pratica e del colloquio;

3) dà avvio alla valutazione dei titoli presentati dai candidati. Il punteggio complessivo conseguito nella valutazione dei titoli è comunicato al candidato prima dell'espletamento del colloquio.

Le attività di segreteria sono svolte da personale dipendente del Consorzio di categoria non inferiore alla C. Il segretario redige processo verbale da cui risultino le attività compiute.

Art. 4 - Criteri di selezione

Personale dirigente e non dirigente

La Commissione dispone di complessivi 70 punti così ripartiti:

- 20 punti per i titoli
- 30 punti per la prova pratica (che si intende superata con un voto non inferiore a 21/30)
- 20 punti per il colloquio (che si intende superato con un voto non inferiore a 14/20)

I 20 punti dei titoli sono così ripartiti:

- Titoli di carriera: (l'avviso prevede un minimo di 5 punti)
- Titoli accademici e di studio
- Pubblicazioni
- Curriculum formativo e professionale

Criteri particolari per i titoli:

TITOLI DI SERVIZIO

- 1) i titoli di servizio sono valutabili se si tratta di servizio reso presso i Consorzi ed enti di sviluppo Industriale nonché presso altre pubbliche amministrazioni, nel profilo professionale a selezione o in qualifiche corrispondenti. Il servizio reso nel corrispondente profilo della categoria inferiore o in qualifiche corrispondenti è valutato con un punteggio pari al 50% di quello reso nel profilo relativo a selezione;
- 2) i periodi di servizio omogeneo sono cumulabili;
- 3) le frazioni di anno sono valutate in ragione mensile considerando, come mese intero, periodi continuativi di giorni trenta o frazioni superiori a quindici giorni;
- 4) i periodi di servizio prestati a tempo parziale sono valutati proporzionalmente all'orario di lavoro previsto dal Contratto collettivo nazionale di lavoro;
- 5) in caso di servizi contemporanei è valutato quello più favorevole al candidato;
- 6) i periodi di effettivo servizio militare di leva, di richiamo alle armi, di ferma volontaria e di rafferma, prestati presso le Forze Armate e nell'Arma dei Carabinieri, ai sensi dell'art. 22 della Legge 24.12.1986, n. 958, sono valutati con i corrispondenti punteggi previsti per il servizio, ove durante il servizio abbia svolto mansioni riconducibili al profilo all'avviso, ovvero con il punteggio ridotto del 50% per il profilo o mansioni diverse. Condizione necessaria per la valutazione di tali periodi è la precisa indicazione dell'inizio, della fine, dell'Autorità Militare presso cui il servizio è stato prestato, nonché delle mansioni svolte.

TITOLI ACCADEMICI E DI STUDIO

Non sono oggetto di valutazione i titoli di studio richiesti quale requisito di ammissione all'avviso.

PUBBLICAZIONI

Per le categorie A e B l'avviso può prevedere di non attribuire alcun punteggio alle pubblicazioni. In tal caso, al fine di valorizzare l'esperienza lavorativa dei candidati, i punti disponibili si sommano al punteggio del curriculum vitae. La somma delle categorie dei titoli non deve comunque superare i 20 punti (con un minimo di 8 per i titoli di carriera).

CURRICULUM FORMATIVO E PROFESSIONALE

L'avviso può prevedere di affidare alla Commissione la determinazione di un punteggio premiale, nell'ambito del curriculum formativo e professionale, non superiore a 7 punti (e comunque entro il limite massimo del punteggio del curriculum), ai candidati che abbiano conseguito una peculiare esperienza professionale, documentata da attività e/o collaborazioni e perfezionamento formativo, in grado di far apprezzare un più elevato grado di preparazione curriculare, in relazione al posto da conferire.

Regole sulla valutazione dei titoli

- a) i servizi sono valutati fino alla data della autocertificazione o certificazione se presentata;
- b) in caso di servizi contemporanei si valuta solo il servizio più favorevole al candidato;
- c) i servizi omogenei, prestati nella stessa posizione funzionale o qualifica, anche se in sedi diverse, sono cumulati fra loro;
- d) i periodi di servizio non specificatamente indicati nella data di inizio e fine, non sono valutati;
- e) qualora non sia specificato, né risulti indirettamente dalla documentazione prodotta, la posizione funzionale, la disciplina o l'area funzionale nella quale il servizio è stato prestato, o se il servizio è stato prestato nella posizione di ruolo, di incaricato o in base a rapporto convenzionale, ovvero se il servizio è stato prestato con rapporto di lavoro a tempo pieno, si applica quanto stabilito al punto d);
- f) per la valutazione dei servizi, le frazioni di anno sono valutate in ragione mensile, considerando come mese intero periodi continuativi di giorni 30 o frazioni superiori a 15 giorni; non sono valutati periodi di servizio pari o inferiori a giorni 15;
- g) il servizio o comunque lavoro dipendente e/o autonomo prestato presso privati o strutture private non è valutato (salva l'eventuale valutazione curriculare);
- h) non sono valutati attestati laudativi;
- i) non sono valutati i titoli di qualunque natura (servizi, diplomi, lauree, attestati, professione etc.) conseguiti o maturati successivamente alla data di scadenza del bando;
- j) gli altri titoli riferiti al curriculum formativo e professionale acquisiti prima del conseguimento del titolo richiesto per l'ammissione all'avviso non sono valutati;
- k) le pubblicazioni, per essere oggetto di valutazione, devono essere edite a stampa;
- l) i punteggi in cifre decimali saranno attribuiti fino al millesimo e perciò sono considerate utili le prime tre cifre decimali, con arrotondamento della terza cifra decimale per eccesso, in caso di unità superiore a cinque;
- m) tutte le attività/esperienze/titoli non valutate possono, separatamente o congiuntamente ai titoli cui sia attribuito un punteggio, essere presi in considerazione dalla Commissione con il punteggio premiale del curriculum formativo e professionale di cui al paragrafo precedente (se previsto dal bando)
- n) non è valutato il periodo di esperienza professionale richiesta quale eventuale requisito di partecipazione

Art. 5 – Prova pratica

Verte su argomenti inerenti al profilo posto a selezione e ai compiti connessi alle funzioni da conferire nonché sull'ordinamento ed i compiti degli enti e consorzi per lo sviluppo industriale. In alternativa è ammesso il ricorso a quesiti a risposta sintetica nelle medesime materie e compiti.

La prova pratica si intende superata con un voto non inferiore a 21/30. I candidati che conseguono un voto inferiore non sono ammessi a sostenere il colloquio e sono definitivamente esclusi dall'avviso.

Art. 6 – Colloquio

Verte sulle materie oggetto della prova pratica nonché su elementi di diritto civile, leggi e regolamenti degli enti e consorzi di sviluppo industriale, elementi di diritto del lavoro, elementi di diritto penale, con particolare riguardo ai reati contro la Pubblica Amministrazione.

In sede di colloquio, la Commissione accerta la conoscenza, almeno a livello iniziale, della lingua inglese o francese (da specificarsi nella domanda di partecipazione) nonché la conoscenza delle procedure informatiche più diffuse. In mancanza di specifica indicazione, s'intende scelta la lingua inglese.

Il colloquio è superato con un voto non inferiore a 14/20. I candidati che conseguono un voto inferiore sono esclusi definitivamente dall'avviso.

Art. 7 – Graduatoria – Titoli di preferenza - Precedenza

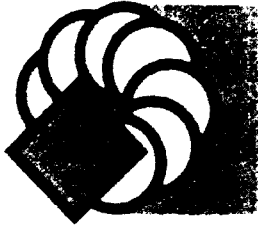
Al termine della selezione la commissione esaminatrice formula la graduatoria dei candidati idonei. La graduatoria di merito dei candidati è formata secondo l'ordine dei punti della votazione complessiva riportata da ciascun candidato nei titoli e nel colloquio, con l'osservanza a parità di punti, delle preferenze previste dall'articolo 5 del decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487, e successive modificazioni ed integrazioni.

A parità di merito complessivo precede il candidato più giovane di età.

Per le selezioni di personale dirigente, ai sensi dell'articolo 3 comma 3 del CCNL Dirigenti FICEI dell'11.11.2016, il dipendente in servizio, a parità di merito risultante dal punteggio complessivo dei titoli e delle prove, ha preferenza rispetto agli altri concorrenti. Tale preferenza si applica in via prioritaria rispetto ad ogni altra previsione.

Non si applicano le precedenze o preferenze, di qualsiasi natura, relative a situazioni di handicap o similari. All'approvazione della graduatoria nonché alla dichiarazione del o dei vincitori provvede l'Amministratore Unico con proprio provvedimento.

La graduatoria resta in vigore per un periodo di 36 mesi dalla pubblicazione sul Bollettino Regionale della Regione Basilicata, salvi gli effetti prodotti dalle leggi regionali in materia.



**CONSORZIO
PER LO SVILUPPO
INDUSTRIALE**
DELLA PROVINCIA
DI MATERA
via Trabaci
Centro "Tre Tomi
75100 Mater()

ANALISI IMPATTO ECONOMICO / FINANZIARIO / ORGANIZZATIVO
della modifica al

**REGOLAMENTO CONSORTILE DI RECLUTAMENTO E SVILUPPO
PROFESSIONALE DEL PERSONALE**

Impatto economico finanziario

La modifica proposta non ha impatto economico/finanziario

Impatto organizzativo

Le modifiche apportate alla versione precedente del regolamento, mirano alla semplificazione della applicazione degli istituti che presiedono alla gestione amministrativa del personale, eliminando ridondanze che mal si raccordano con le previsioni contenute in altri regolamenti (p.e. il Regolamento di articolazione e funzionamento degli uffici consortili o il codice etico) e che non ineriscono specificamente al reclutamento e allo sviluppo del personale.

L'Amministratore Unico
Avv. Rocco Salvatore Fuina



CONSORZIO
PER LO SVILUPPO
INDUSTRIALE
DELLA PROVINCIA
DI MATERA
via Trapani
Centro "Tre Torri"
75100 Matera

REGOLAMENTO DI RECLUTAMENTO E SVILUPPO DEL PERSONALE

PARERE DEL COMITATO DI INDIRIZZO



CONSORZIO
PER LO SVILUPPO
INDUSTRIALE
DELLA PROVINCIA
DI MATERA
via Trabaci
Centro "Tre Torri"
75100 Matera

L'anno 2021 il giorno 16 del mese di FEBBRAIO, alle ore 12,00, debitamente convocato con nota prot. 414 del 11 febbraio u.s., in modalità telematica, si è riunito il Comitato di Indirizzo di cui all'art.23 della L.R. 18/2010, per esprimere il proprio parere consultivo sul nuovo Regolamento di Reclutamento e sviluppo del personale del Consorzio per lo Sviluppo Industriale della Provincia di Matera, adottato con delibera n° 4 del 4 febbraio 2021.

Risultano collegati i sigg.ri:

- _____, in rappresentanza dell'Amministrazione Provinciale di Matera;
- _____, in rappresentanza della Camera di Commercio di BASILICATA;
- F.to Giuseppe DiGilio _____, in rappresentanza del Comune di Matera;
- _____, in rappresentanza del Comune di Pisticci;
- _____, in rappresentanza del Comune di Salandra;
- _____, in rappresentanza del Comune di Pomarico;
- _____, in rappresentanza del Comune di Garaguso;
- _____, in rappresentanza del Comune di Irsina;
- _____, in rappresentanza del Comune di Policoro;
- _____, in rappresentanza del Comune di Ferrandina;
- F.to Pasquale Latorre _____, in rappresentanza della CONFAPI;
- F.to Cosimo Dottorini _____, in rappresentanza della CONFINDUSTRIA;
- _____, in rappresentanza della CONFESERCENTI;
- _____, in rappresentanza della CONFSCOOPERATIVE;
- F.to Leonardo Montemurro _____, in rappresentanza della CONFARTIGIANATO;
- _____, in rappresentanza della CONFCOMMERCIO;

Partecipano, inoltre, alla riunione, l'Avv. Rocco Salvatore Fuina, amministratore Unico del Consorzio industriale, l'Ing. Giovanni Perrone, Direttore, che svolge la funzione di segretario verbalizzante.

IL COMITATO

Preso atto che:

- con Delibera n. 4 del 4 febbraio 2021 è stato adottato il Regolamento per il reclutamento e lo sviluppo del personale del Consorzio per lo Sviluppo Industriale della Provincia di Matera;
- che il documento adottato è stato inviato a tutti i componenti del Comitato di indirizzo a mezzo e-mail in uno con il link al collegamento telematico odierno;



- che l'art.22 della L.R. 18/2010, rubricato "Reclutamento del Personale", dispone che i Consorzi, "*con propri regolamenti approvati nel rispetto dei principi di cui all'art.35, c.3, del D.Lgs.165/2001, individuano i criteri e le modalità da utilizzare ai fini del reclutamento del personale ...*";
- che l'art. 21 della L.R. 18/2010 prevede che: "*..Nel rispetto delle disposizioni contenute nella presente legge e nello statuto nonché di quelle che saranno emanate ai sensi del titolo III, l'amministratore unico, oltre ai regolamenti obbligatori per legge, ivi compreso quello di cui all'articolo 22, approva i regolamenti...*"; "*..I regolamenti di cui al comma 1, corredati da una pertinente analisi in ordine al loro impatto economico, finanziario ed organizzativo, sono approvati previa acquisizione del parere del Collegio dei Revisori dei Conti e del comitato di indirizzo di cui all'articolo 23..*" .

Accertato che rientra tra i compiti posti dalle norme succitate in capo al Comitato di Indirizzo, il rilascio di idoneo parere in ordine al regolamento adottato, si è passati alle valutazioni di merito.

Il documento trasmesso ai componenti del Comitato di Indirizzo a mezzo e-mail in data 15 febbraio 2021 è stato illustrato dall'Amministratore Unico Avv. Rocco Salvatore Fuina il quale ha provveduto a mettere in evidenza le motivazioni che lo hanno indotto a disporre la rivisitazione del Regolamento vigente.

In particolare è stata evidenziata la necessità di dotarsi di strumenti regolamentari finalizzati a perseguire obiettivi per il raggiungimento di una più efficiente ed efficace azione politico-amministrativa dell'Ente consortile anche attraverso una semplificazione ed una maggiore aderenza al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro FICEI.

Il Comitato, all'unanimità ha apprezzato gli obiettivi perseguiti che rispondono a criteri di trasparenza e, dopo ampia discussione e condivisione, ha inteso suggerire alcune variazioni da apportare al testo in esame consistenti in:

- a. art.14 pag. 6 – ridurre la riserva di posti al limite massimo del 30%;
- b. art.4 pag. 14 – Criteri di selezione – ridurre il punteggio attribuito al colloquio da 30 a 20 e aumentare il punteggio da 20 a 30 per la prova pratica, che si intenderà superata con voto non inferiore a 21/30;
- c. art.5 – prova pratica – si intende superata con voto non inferiore a 21/30.
- d. Art.6 – colloquio – è superato con voto non inferiore a 14/20;

Acquisita da parte dell'Amministratore Unico Avv. Rocco Salvatore Fuina, la disponibilità ad apportare le modifiche sopra indicate, il Comitato ESPRIME parere positivo all'approvazione del nuovo Regolamento per il Reclutamento e lo Sviluppo del Personale del Consorzio per lo Sviluppo Industriale della Provincia di Matera, nei termini indicati.

Null'altro essendovi a deliberare, la riunione telematica si conclude alle ore 13:30.

Matera, 16 febbraio 2021

- _____, in rappresentanza dell'Amministrazione Provinciale di Matera;
- _____, in rappresentanza della Camera di Commercio di BASILICATA;
- F.to Giuseppe DiGilio _____, in rappresentanza del Comune di Matera;

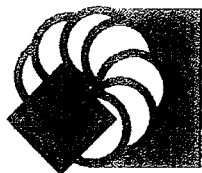


CONSORZIO
PER LO SVILUPPO
INDUSTRIALE
DELLA PROVINCIA
DI MATERA
via Trabaci
Centro Tre Fori
75100 Matera

- _____, in rappresentanza del Comune di Pisticci;
- _____, in rappresentanza del Comune di Salandra;
- _____, in rappresentanza del Comune di Pomarico;
- _____, in rappresentanza del Comune di Garaguso;
- _____, in rappresentanza del Comune di Irsina;
- _____, in rappresentanza del Comune di Policoro;
- _____, in rappresentanza del Comune di Ferrandina;
- F.to Pasquale Latorre _____, in rappresentanza della CONFAPI;
- F.to Cosimo Dottorini _____, in rappresentanza della CONFINDUSTRIA;
- _____, in rappresentanza della CONFESERCENTI;
- _____, in rappresentanza della CONFSCOOPERATIVE;
- F.to Leonardo Montemurro _____, in rappresentanza della CONFARTIGIANATO;
- _____, in rappresentanza della CONFCOMMERCIO;

Il Segretario Verbalizzante

f.to Ing. Giovanni Perrone



CONSORZIO
PER LO SVILUPPO
INDUSTRIALE
DELLA PROVINCIA
DI MATERA
via Trabocci
Centro Tre Forri
75100 Matera



Verbale n. 38 del 23 febbraio 2021

L'anno 2021 il giorno 23 febbraio presso la sede del Consorzio Industriale di Matera, si è riunito il collegio dei Revisori, giusta nomina del Consiglio Regionale della Basilicata del 31.07.2015, ai sensi dell'art. 28 comma 2 legge regionale n. 7/2013, nelle persone di

- Ielpo Michele
- La Salvia Gerardo
- Claps Ivana.

Il Collegio procede alla redazione del parere riguardante la bozza del regolamento di reclutamento e sviluppo del personale, di cui alla Delibera n. 4 del 4 febbraio 2021 a firma del Direttore Giovanni Perrone.

Il Consorzio vuole procedere ad una riorganizzazione della macchina amministrativa, snellendola ed adeguandola ai nuovi processi decisionali e organizzativi, come già indicato nella nota prot. 158 del 08/09/2020 e già avviato con delibera n. 58 del 17/11/2020 a firma dell'Amministratore Unico avv. Fuina.

Considerato che l'art. 22 della L.R. 18/2010 dispone che, mentre il rapporto di lavoro del personale è disciplinato dal contratto di lavoro di riferimento, i Consorzi con propri regolamenti possono individuare i criteri e le modalità da utilizzare al fine del reclutamento del personale.

Il Collegio;

- rilevato che il presente provvedimento non comporta impegni di spesa;
- vista la bozza di delibera n.04 del 04/02/2021 allegata e parte integrante del presente parere;
- visti i pareri di regolarità tecnica e del parere di legittimità resi dal Direttore;
- vista la legge Regionale 18/2010 e lo statuto vigente dell'Ente;

esprime parere favorevole alla bozza di delibera in esame.

Ielpo Michele

La Salvia Gerardo

Claps Ivana



CONSORZIO
PER LO SVILUPPO
INDUSTRIALE
DELLA PROVINCIA DI
MATERA

C S I Matera - Registro Ufficiale
Prot. Ingresso del 04/03/2021
Numero: **0000677**
Classifica AG



Da inviare per e-mail a: info@csi.matera.it

DICHIARAZIONE DI ADESIONE

Il/La sottoscritto/a ROBERTA SENNARDI GIUSEPPE DI CICCO
dichiara di aver partecipato alla stesura del verbale del Comitato di Indirizzo del Consorzio
per lo Sviluppo Industriale della Provincia di Matera, tenutosi con modalità telematica in
data 16 febbraio 2021 dalle ore 12,00 alle ore 13:30 avente ad oggetto l'espressione del
parere consultivo all'approvazione del regolamento per il reclutamento e lo sviluppo del
personale del Consorzio per lo Sviluppo Industriale della Provincia di Matera.

L.1. 16/02/2021

Firmato







CONSORZIO
PER LO SVILUPPO
INDUSTRIALE
DELLA PROVINCIA
DI MATERA
Via S. Maria
100 - 71014
MATERA (BA)

C.S.I. Matera - Registro Ufficiale

Prot. Ingresso del 02/03/2021

Numero: **0000643**

Classifica:



Da inviare per e-mail a: info@csi.matera.it

DICHIARAZIONE DI ADESIONE

Il/La sottoscritto/a GIOTOLINI COSIMO - CONFINDUSTRIA BASILICATA
dichiara di aver partecipato alla stesura del verbale del Comitato di Indirizzo del Consorzio
per lo Sviluppo Industriale della Provincia di Matera, tenutosi con modalità telematica in
data 16 febbraio 2021 dalle ore 12,00 alle ore 13:30 avente ad oggetto l'espressione del
parere consultivo all'approvazione del regolamento per il reclutamento e lo sviluppo del
personale del Consorzio per lo Sviluppo Industriale della Provincia di Matera.

Li, 16/02/2021

Firmato



CONSORZIO
PER LO SVILUPPO
INDUSTRIALE
DELLA PROVINCIA
DI MATERA
Via Trabucchi
Centro Città Torrioni
71011 Matera

C S I. Matera - Registro Ufficiale
Prot. **Ingresso del 02/03/2021**
Numero: **0000649**

Classifica:



Da inviare per e-mail a: info@csi.matera.it

DICHIARAZIONE DI ADESIONE

Il sottoscritto Pasquale Latorre dichiara di aver partecipato alla stesura del verbale del Comitato di Indirizzo del Consorzio per lo Sviluppo Industriale della Provincia di Matera, tenutosi con modalità telematica in data 16 febbraio 2021 dalle ore 12,00 alle ore 13:30 avente ad oggetto l'espressione del parere consultivo all'approvazione del regolamento per il reclutamento e lo sviluppo del personale del Consorzio per lo Sviluppo Industriale della Provincia di Matera.

Li, 16/02/2021

Firmato



CONSORZIO
PER LO SVILUPPO
INDUSTRIALE
DELLA PROVINCIA
DI MATERA
via Trovati
Centro - Tre font
75100 Matera

C.S.I. Matera - Registro Ufficiale

Prot. **Ingresso del 02/03/2021**

Numero: **0000652**

Classifica:



Da inviare per e-mail a: info@csi.matera.it

DICHIARAZIONE DI ADESIONE

Il/La sottoscritto/a Leonardo Montemurro
dichiara di aver partecipato alla stesura del verbale del Comitato di Indirizzo del Consorzio per lo Sviluppo Industriale della Provincia di Matera, tenutosi con modalità telematica in data 16 febbraio 2021 dalle ore 12,00 alle ore 13:30 avente ad oggetto l'espressione del parere consultivo all'approvazione del regolamento per il reclutamento e lo sviluppo del personale del Consorzio per lo Sviluppo Industriale della Provincia di Matera.

Li, 16/02/2021

Firmato

SERVIZIO AFFARI GENERALI e PIANIFICAZIONE E GESTIONE PATRIMONIALE

Parere di regolarità tecnica

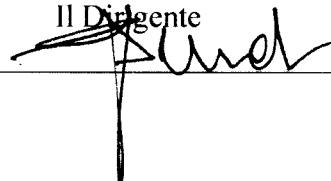
Vista la presente proposta di delibera, ai sensi dell'art.23 del Regolamento di Contabilità, si esprime parere

favorevole

sfavorevole in quanto _____

Matera, li _____

Il Dirigente



DIREZIONE

Parere di legittimità

Ai sensi dell'art.13, comma 2, lett.e) dello Statuto, sulla presente proposta di deliberazione si esprime parere di legittimità:

favorevole

sfavorevole in quanto _____

Matera, li _____

Il Direttore

Ing. Giovanni Perrone

