

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE 5 febbraio 2019, n. 203

APPROVAZIONE DEI REGOLAMENTI PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE A TEMPO DETERMINATO ED INDETERMINATO, NONCHE' PER IL CONFERIMENTO DI INCARICHI AD ESPERTI ESTERNI DA PARTE DELL'AGENZIA REGIONALE PER LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO (A.R.P.A.L. - PUGLIA), ISTITUITA CON LEGGE REGIONALE 29 GIUGNO 2018, N. 29.

L'Assessore al Lavoro e alla Formazione Professionale, Prof. Sebastiano Leo, sulla base dell'istruttoria espletata dai Dirigenti del Servizio Rete Regionale per i servizi del lavoro e della Sezione Promozione e Tutela del Lavoro, dott.ssa Alessandra Pannaria e dott.ssa Luisa Anna Fiore, confermata dal Direttore del Dipartimento Prof. Domenico Laforgia riferisce quanto segue:

PREMESSO CHE

- La Legge 7 aprile 2014 n. 56 recante "Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e sulle fusioni di comuni", identifica all'art. 1, comma 85, le funzioni fondamentali delle province, al comma 86 le ulteriori funzioni fondamentali delle province con territorio interamente montano e confinanti con Paesi stranieri, e al comma 44 le ulteriori funzioni fondamentali delle città metropolitane;
- L'articolo 1, comma 89, della medesima legge dispone che "lo Stato e le Regioni, secondo le rispettive competenze, attribuiscono le funzioni provinciali diverse da quelle di cui al comma 85". In tale ultima categoria ricadono le funzioni e i compiti in materia di servizi per l'impiego, con riferimento ai quali l'Accordo tra il Governo e le Regioni, raggiunto in data 11 settembre 2014, in attuazione dell'art. 1, comma 91 della citata legge 56/2014, ha sospeso l'adozione i provvedimenti di riordino fino al momento dell'entrata in vigore della riforma del mercato del lavoro, introdotta dal disegno di legge approvato con l'approvazione della legge 183/2014;
- La Legge 10 dicembre 2014, n. 183 prevede, all'articolo 1, comma 3, il mantenimento in capo alle Regioni e alle Province autonome delle competenze in materia di programmazione di politiche attive del lavoro;
- L'art. 15 rubricato "Servizi per l'Impiego" del Decreto Legge 19 giugno 2015, n. 78, convertito con modifiche dalla legge 6 agosto 2015, n. 125 detta specifiche misure volte a garantire livelli essenziali di prestazioni in materia di servizi per l'impiego e di politiche attive del lavoro attraverso meccanismi coordinati di gestione amministrativa che assicurino la continuità dei servizi medesimi;
- la Legge regionale n. 31 del 30 ottobre 2015 "Riforma del sistema di governo regionale e territoriale" ed, in particolare, l'art. 4, comma 2, che prevede che "Le funzioni in materia di politiche attive del lavoro continuano a essere esercitate dalle Province e dalla Città metropolitana di Bari fino alla data di entrata in vigore delle riforme di settore";
- la Legge regionale n. 9 del 27 maggio 2016 "Disposizioni per il completamento del processo di riordino previsto dalla legge regionale 30 ottobre 2015, n.31 (Riforma del sistema di governo regionale e territoriale)" ed, in particolare, l'art. 9, commi 1 e 2 che, oltre a confermare che "Le funzioni in materia di politiche attive del lavoro continuano a essere esercitate dalla Città metropolitana di Bari e dalle province fino all'entrata in vigore delle riforme di settore", stabilisce altresì che "Per il biennio 2015-2016, fino alla costituzione dell'Agenzia nazionale del lavoro, i rapporti e gli obblighi in relazione alla gestione dei servizi per l'impiego e delle politiche attive del lavoro sono disciplinati sulla base di quanto stabilito nella convenzione stipulata tra il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e la Regione Puglia, ai sensi e nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 15, comma 2, del decreto-legge 19 giugno 2015, n. 78 (Disposizioni urgenti in materia di enti territoriali), convertito con modificazione dalla legge 6 agosto 2015, n. 125";

Vista la Legge 27 dicembre 2017, n. 205 recante "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2018 e bilancio pluriennale per il triennio 2018-2020" e, in particolare, i commi da 793 e 800, che prevedono specifiche disposizioni finalizzate a completare la transizione in capo alle Regioni delle competenze gestionali

in materia di politiche attive del lavoro esercitate attraverso i centri per l'impiego, nonché a consolidare la loro attività a supporto della riforma delle politiche attive del lavoro di cui al decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, nel rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni definite ai sensi dell'articolo 2 del medesimo decreto;

VISTA inoltre la Legge regionale 29 giugno 2018, n. 29 avente ad oggetto " Norme in materia di politica regionale dei servizi per le politiche attive del lavoro e per il contrasto al lavoro nero e al caporalato", con la quale sono stati disciplinati le funzioni e i compiti conferiti alla regione in materia di servizi per il lavoro in attuazione della legge 7 aprile 2014, n. 56 (disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni) e nel rispetto degli indirizzi generali di cui all'art. 18 del decreto legislativo 14 settembre 2015 n. 150 (Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, ai sensi dell'art. 1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014, n. 183);

VISTO, in particolare, l'art. 7 della suddetta Legge regionale che prevede l'istituzione dell'Agenzia Regionale per le politiche Attive del lavoro (A.R.P.A.L.), quale ente tecnico-operativo e strumentale che opera a supporto della Regione nell'ambito delle competenze in materia di politiche attive per il lavoro;

DATO atto che, con DPGR n. 1 del 8 gennaio 2019, si è proceduto alla nomina del Commissario straordinario dell'A.R.P.A.L, nella persona del dott. Massimo Cassano, con il compito di completare il percorso finalizzato a rendere operativa l'A.R.P.A.L - Puglia nell'esercizio delle attività ad essa attribuite per legge;

CONSIDERATO inoltre che, lo stesso art. 7, ai commi 2 e 3, stabilisce che l'Agenzia Regionale per le politiche Attive del lavoro (A.R.P.A.L. - Puglia) ha personalità giuridica e piena autonomia e che la Giunta Regionale approva lo statuto;

ATTESO che, con Deliberazione della Giunta Regionale n. 91 del 22.01.2019, è stato approvato lo Statuto dell'Agenzia Regionale per le Politiche Attive del Lavoro (A.R.P.A.L. - Puglia) istituita con Legge Regionale 29 giugno 2018, n. 29;

VISTI, in particolare, l'art. 9, comma 6, lett. d) della LR. 29/2018, nonché l'art. 4, comma 2, lett. d) dello Statuto, che attribuiscono al Direttore generale il compito di adottare i "regolamenti e gli atti di organizzazione dell'ARPAL;

VISTO infine l'art. 5, comma 5, dello Statuto che, al fine di consentire il completamento delle procedure necessarie a rendere operativa l'Agenzia, attribuisce al Commissario Straordinario nominato, per tutta la durata dell'incarico, i compiti di cui agli artt. 4 e 9 del presente Statuto, ossia anche l'adozione dei "regolamenti e gli atti di organizzazione dell'ARPAL";

VISTA la nota prot. 1737 del 29.01.2019 con la quale il Commissario Straordinario ha trasmesso alla Dirigente della Sezione Promozione e Tutela del Lavoro le proposte dei Regolamenti per il reclutamento del personale (a tempo determinato e indeterminato) di cui agli allegati A) e B), nonché per il conferimento di incarichi a esperti esterni di cui all'allegato C) della presente deliberazione;

PREMESSO quanto sopra, si rende necessario proporre l'approvazione dei Regolamenti per il reclutamento del personale (a tempo determinato e indeterminato) di cui agli allegati A) e B), nonché per il conferimento di incarichi a esperti esterni di cui all'allegato C) della presente deliberazione, da parte dell'Agenzia Politiche Attive del Lavoro (A.R.P.A.L. - Puglia), istituita con Legge Regionale 29 giugno 2018, n. 29 ;

Sulla base delle risultanze istruttorie, l'Assessore propone l'adozione del conseguente atto finale che rientra nelle competenze della Giunta Regionale, ai sensi della L.R. Puglia n. 7/1997, art. 4 comma 4, lett. k).

COPERTURA FINANZIARIA AI SENSI DEL D.LGS. n. 118/2011 E S.M.I.

La presente deliberazione non comporta implicazioni di natura finanziaria sia di entrata che di spesa e dalla stessa non deriva alcun onere a carico del Bilancio Regionale

LA GIUNTA REGIONALE

- udita la relazione e la conseguente proposta dell'Assessore relatore;
- vista la sottoscrizione in calce al presente provvedimento da parte del Dirigente della Sezione Promozione e Tutela del Lavoro;
- a voti unanimi espressi nei modi di legge;

DELIBERA

- di prendere atto di quanto indicato in premessa che si intende integralmente riportato;
- di approvare il Regolamento per il reclutamento del personale con contratto a tempo indeterminato dell'Agenzia Regionale per le Politiche Attive del Lavoro - Puglia, istituita con Legge Regionale 29 giugno 2018, n. 29, di cui all'allegato A), parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
- di approvare il Regolamento per il reclutamento del personale con contratto a tempo determinato dell'Agenzia Regionale per le Politiche Attive del Lavoro - Puglia, istituita con Legge Regionale 29 giugno 2018, n. 29, di cui all'allegato B), parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
- di approvare il Regolamento per il conferimento di incarichi a esperti esterni all'Agenzia Regionale per le Politiche Attive del Lavoro - Puglia, istituita con Legge Regionale 29 giugno 2018, n. 29, di cui all'allegato C), parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
- di disporre la pubblicazione integrale del presente provvedimento sul B.U.R.P.

IL SEGRETARIO DELLA GIUNTA
ROBERTO VENNERI

IL PRESIDENTE DELLA GIUNTA
ANTONIO NUNZIANTE

Allegato A) - DGR n. _____ del _____

Regolamento per il reclutamento del personale con contratto a tempo indeterminato dell'Agazia Regionale per le Politiche Attive del Lavoro – Puglia istituita con Legge Regionale 29 giugno 2018, n. 29

- Art. 1. Oggetto del regolamento
- Art. 2. Principi generali
- Art. 3. Piano delle assunzioni
- Art. 4. Reclutamento e selezione del personale
- Art. 5. Requisiti generali e specifici di ammissione
- Art. 6. Bando di concorso
- Art. 7. Proroga dei termini. Revoca della selezione
- Art. 8. Presentazione delle domande di ammissione
- Art. 9. Contenuto della domanda di partecipazione alla procedura selettiva
- Art. 10. Commissioni per la selezione del personale
- Art. 11. Graduatoria dei concorrenti idonei
- Art. 12. Conferimento di incarichi
- Art. 13. Costituzione del rapporto di lavoro
- Art. 14. Patto di prova
- Art. 15. Entrata in vigore

Articolo 1

Oggetto del regolamento

Il presente regolamento disciplina l'ammissione in servizio di personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato presso l'Agazia Regionale per le Politiche Attive per il Lavoro, di seguito Agazia.

Articolo 2

Principi generali

Per le esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario l'Agazia assume esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Le assunzioni a termine sono ammesse solo a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo che abbiano comprovato carattere temporaneo. L'Agazia procede alla selezione del personale assicurando celerità ed economicità di espletamento delle procedure, nel rispetto dei divieti di discriminazione diretta e indiretta e dei principi di parità e di pari opportunità, previsti dalla normativa nazionale ed europea.

L'Agazia, nello svolgimento delle procedure di reclutamento del personale, garantisce il rispetto dei seguenti principi:

- a) trasparenza, intesa come possibilità per chiunque vi abbia interesse di conoscere tempestivamente le modalità e i criteri di partecipazione e valutazione, nonché gli esiti finali delle procedure;
- b) pubblicità circa le occasioni di lavoro disponibili, i bandi di concorso e gli esiti delle procedure selettive, attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale telematico dell'Agazia;
- c) imparzialità, attraverso l'individuazione di criteri oggettivi di verifica dei requisiti professionali e attitudinali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;



- d) rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori.

I contratti di lavoro devono essere stipulati in forma scritta.

Articolo 3

Piano delle assunzioni

Il Direttore Generale propone alla Giunta Regionale, che lo adotta, il Piano triennale dei fabbisogni di personale.

Il Piano indica:

- 1) la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati nonché l'indicazione delle unità lavorative da assumere mediante l'impiego di lavoratori con contratto a tempo determinato, con specifica indicazione della durata di tali contratti, del numero degli stessi e delle motivazioni che rendono necessaria la stipula di contratti a tempo determinato;
- 2) il numero, l'inquadramento e le mansioni del personale da reclutare;
- 3) le tipologie dei rapporti da instaurare;
- 4) le risorse finanziarie destinate all'attuazione dello stesso.

Articolo 4

Reclutamento e selezione del personale

Salvo il caso in cui l'assunzione riguardi qualifiche e profili per i quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, il reclutamento del personale da assumere è effettuato mediante procedure selettive. A tal fine, l'Agenzia determina:

- a) i requisiti generali e specifici di ammissione a tutte le procedure selettive;
- b) la composizione delle Commissioni;
- c) i punteggi da attribuire ai titoli e alle prove di esame.

La pubblicità per le procedure concorsuali e gli avvisi per il conferimento di incarichi, nonché le procedure comparative per l'attribuzione degli incarichi, avviene tramite la pubblicazione sul sito istituzionale telematico dell'Agenzia con un preavviso di almeno 30 giorni rispetto al giorno di scadenza delle domande o di espletamento delle prove.

Articolo 5

Requisiti generali e specifici di ammissione

I requisiti generali di ammissione sono i seguenti:

- a) la cittadinanza italiana o cittadinanza di uno dei Paesi dell'Unione Europea, salve le equiparazioni vigenti previste dall'art. 38, d. lgs. n. 165/2001;
- b) l'età non inferiore a 18 anni;
- c) il godimento dei diritti civili e politici;

Non possono partecipare alla selezione coloro che siano stati esclusi con sentenza passata in giudicato dall'elettorato politico attivo e coloro che in precedenza siano stati licenziati per giusta causa o giustificato motivo soggettivo, dispensati dal servizio o destituiti, da una Pubblica Amministrazione.

I requisiti prescritti devono essere posseduti alla data di scadenza del termine stabilito nel bando di selezione per la presentazione della domanda di ammissione.

Per l'ammissione a particolari profili professionali è prescritta l'abilitazione professionale se ed in quanto prevista da particolari disposizioni di legge; sono fatte salve le disposizioni

contenute nel Regolamento contenente la disciplina per il conferimento di incarichi di lavoro autonomo.

Articolo 6 **Bando di concorso**

Le selezioni sono indette con concorso pubblico sulla base dei criteri fissati per le forme di reclutamento previste dal presente regolamento e dalla normativa in vigore in materia di reclutamento nel pubblico impiego in quanto compatibile.

Nel bando di concorso dovranno essere indicati:

- a) gli elementi essenziali del rapporto per il quale è indetta la procedura selettiva;
- b) le cause di esclusione;
- c) l'indicazione di eventuali quote riservate al personale interno e le procedure ad esso riservate per partecipare al concorso;
- d) i tipi di prove e le materie sulle quali le stesse verteranno, nonché le date in cui le prove saranno espletate;
- e) le modalità di presentazione delle domande, nonché i termini di scadenza per l'invio delle stesse;
- f) la procedura per l'ottenimento di credenziali personali, utili ai partecipanti per consentire loro di verificare gli esiti della procedura attraverso la visualizzazione del loro codice personale così generato;
- g) la retribuzione spettante, dopo la presa di servizio, per il lavoro prestato, in osservanza alla normativa legale e contrattuale di riferimento;
- h) i diritti e gli obblighi dei vincitori del concorso;
- i) il periodo di validità della graduatoria nonché gli eventuali ulteriori adempimenti per l'assunzione in servizio.

Il bando di selezione deve, inoltre, contenere l'ammontare e le modalità di versamento della tassa di partecipazione alla selezione, le dichiarazioni di legge da inserire nella domanda di ammissione, gli eventuali documenti da produrre, l'indicazione della obbligatorietà o facoltà di presentazione del curriculum.

Sono fatte in ogni caso salve le procedure per le assunzioni in base a norme di leggi speciali, quali a titolo di esempio la l. n. 68/1999 o altre disposizioni di legge in vigore che prevedono una riserva di posti in favore di particolari categorie di lavoratori.

Articolo 7 **Proroga dei termini. Revoca della selezione**

L'Agenzia ha facoltà di prorogare, con provvedimento motivato, il termine della scadenza del Bando di selezione o riaprire i termini stessi. Può anche revocare la selezione bandita quando ragioni di interesse pubblico lo richiedano.

Dell'avvenuta proroga o riapertura dei termini, dovrà essere data comunicazione al pubblico con le stesse modalità della pubblicazione del bando; della revoca dovrà essere data comunicazione a ciascun concorrente, con conseguenziale restituzione dei documenti eventualmente presentati.

Articolo 8 **Presentazione delle domande di ammissione**

Le domande di ammissione alla selezione devono essere presentate telematicamente da coloro che sono interessati alla partecipazione tramite compilazione dell'apposto modello predisposto dall'Agenzia e allegato al bando di concorso, che deve essere disponibile sul

sito istituzionale telematico dell'Agenzia a partire dal giorno di pubblicazione del bando e devono pervenire, entro e non oltre il termine di scadenza previsto dallo stesso, tramite l'accesso alla propria pagina personale del sito telematico istituzionale con le credenziali generate secondo le modalità previste dal bando.

Dopo l'invio della domanda, al candidato sarà inviata una e-mail contenente la conferma di ricezione della stessa da parte dell'Agenzia.

Il bando può indicare modalità alternative di invio della domanda, quali la spedizione a mezzo posta raccomandata con avviso di ricevimento o a mezzo posta elettronica certificata. In tali casi, la domanda deve essere redatta in carta semplice e secondo lo schema allegato al bando di selezione e deve contenere tutte le indicazioni che, secondo le norme vigenti, i candidati sono tenuti a fornire nonché tutte le altre dichiarazioni e autocertificazioni richieste dal bando.

Il bando indica il termine perentorio entro il quale le domande devono pervenire all'Agenzia. Ove tale termine scada in giorno festivo, deve intendersi prorogato automaticamente al giorno seguente non festivo.

Qualora nel bando sia prevista la modalità di invio a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, farà fede il timbro a data dell'Ufficio Postale accettante.

L'Agenzia non assume responsabilità per la dispersione di comunicazioni dipendente da inesatte indicazioni del domicilio da parte del candidato oppure da mancata o tardiva comunicazione del cambiamento del domicilio indicato nella domanda, né per eventuali disguidi postali o telegrafici o comunque imputabili a fatto di terzi, a caso fortuito o forza maggiore.

L'ammissione o la non ammissione alla selezione dei candidati è comunicata agli interessati a mezzo lettera raccomandata con avviso di ricevimento o posta elettronica certificata. Ove sia stata svolta una prova di preselezione, può essere comunicata agli interessati la sola non ammissione.

Articolo 9

Contenuto della domanda di partecipazione alla procedura selettiva

Nella domanda di ammissione il candidato deve dichiarare sotto la propria responsabilità, a pena di esclusione:

- a) cognome, nome e residenza;
- b) domicilio, qualora non coincida con la residenza;
- c) luogo e data di nascita;
- d) eventuale titolo che dà diritto alla elevazione del limite massimo di età, o a riserva di posto o a preferenza di legge;
- e) di essere cittadino italiano (sono equiparati ai cittadini gli italiani non appartenenti alla Repubblica) o cittadino di uno Stato membro della Unione Europea oppure di trovarsi nelle condizioni previste dall'art. 38, d. lgs. n. 165/2001;
- f) di essere iscritto (se cittadino italiano) nelle liste elettorali, indicando il relativo comune ovvero i motivi della non iscrizione o della cancellazione dalle liste medesime. I cittadini di uno Stato estero, anche se membro dell'Unione Europea, devono altresì dichiarare di godere dei diritti civili e politici nello Stato di appartenenza o provenienza, ovvero i motivi del mancato godimento, e di avere adeguata conoscenza della lingua italiana;
- g) di non aver riportato condanne penali oppure le eventuali condanne penali riportate, e di non aver procedimenti penali pendenti, oppure gli eventuali procedimenti penali pendenti;
- h) gli eventuali servizi prestati presso pubbliche amministrazioni e le cause di eventuale risoluzione di precedenti rapporti di lavoro alle dipendenze di pubbliche amministrazioni;

- i) di non essere stato licenziato per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo, dispensati o destituiti, da una Pubblica Amministrazione;
- l) il possesso del titolo di studio richiesto per la partecipazione al concorso, con l'indicazione della data di conseguimento e dell'istituzione scolastica che lo ha rilasciato con la relativa votazione ovvero (se cittadino di uno degli Stati membri della Unione Europea ovvero si trovi nelle condizioni previste dall'art. 38, d. lgs. n. 165/2001) il titolo di studio conseguito all'estero riconosciuto equipollente a quello richiesto in base ad accordi internazionali ovvero alla normativa vigente;
- m) il possesso del titolo di servizio e/o professionale eventualmente richiesto;
- n) la lingua straniera nella quale si intende sostenere la prova orale, se prevista;
- o) la conoscenza dell'uso delle apparecchiature e delle applicazioni informatiche più diffuse, ove richiesta dal bando di concorso;
- p) le persone disabili di cui alla l. n. 68/1999 che concorrono ai sensi e per gli effetti dell'art. 3 della legge medesima devono dichiarare, pena l'esclusione, anche l'iscrizione negli elenchi di cui all'art. 8 della legge stessa, nonché, in alternativa al possesso del requisito della idoneità fisica all'impiego, di non aver perduto ogni capacità lavorativa e che, per la natura ed il grado di disabilità, non sono di pregiudizio alla salute o incolumità dei compagni di lavoro o alla sicurezza degli impianti.

Alla domanda di partecipazione alla selezione sono allegati:

- a) la ricevuta del versamento della tassa di selezione, nella misura e secondo le modalità indicate nel bando;
- b) il *curriculum*, redatto su carta semplice e nel formato richiesto dal bando, datato e sottoscritto, quando lo stesso sia richiesto dal bando di selezione;
- c) ogni altro titolo, in originale o in copia ovvero autocertificato nei casi e nei limiti previsti dalla normativa vigente, che il candidato nel suo interesse ritenesse utile agli effetti della valutazione di merito o della formazione della graduatoria. I titoli allegati in copia dovranno essere regolarizzati in caso di assunzione. Il candidato dovrà altresì, presentare un elenco in carta libera e in duplice copia dei documenti allegati alla domanda. Non si terrà conto della domanda non sottoscritta dal candidato.

La partecipazione alla selezione comporta la esplicita ed incondizionata accettazione delle norme vigenti per la gestione del personale, ivi comprese quelle concernenti specificatamente l'espletamento delle selezioni nonché le eventuali modifiche che vi potranno essere apportate.

Articolo 10

Commissioni per la selezione del personale

La Commissione che valuterà i candidati è composta di un numero dispari di membri. Il Direttore Generale individua i componenti della Commissione in ragione della loro provata esperienza e competenza nelle materie di concorso scegliendoli sia all'interno che all'esterno dell'Agenzia, ed eventualmente anche nell'ambito della docenza universitaria, a condizione che non siano componenti dell'organo di direzione politica dell'amministrazione regionale, che non ricoprano cariche politiche elettive e che non siano rappresentanti sindacali ovvero ricoprano ruoli e cariche direttive nell'ambito delle confederazioni o delle organizzazioni sindacali o delle associazioni professionali.

Possono essere individuati quali componenti della Commissione anche i dipendenti dell'Agenzia in quiescenza. L'utilizzazione del personale in quiescenza non è consentita se il rapporto di lavoro sia cessato per motivi disciplinari, per ragioni di salute o per decadenza dall'impiego comunque determinata e, in ogni caso, qualora la decorrenza del collocamento a riposo risalga ad oltre un triennio precedente la data di pubblicazione del bando di selezione.

Il Direttore Generale nomina, tra i componenti, il Presidente della Commissione.

Può altresì nominare dei componenti supplenti, sia per il Presidente che per gli altri componenti la Commissione. I componenti supplenti intervengono alla seduta della Commissione nelle ipotesi di impedimento grave e documentato dei componenti effettivi. Il Direttore Generale può altresì stabilire che alla Commissione sia aggregato un componente aggiunto, con voto consultivo, per gli esami di lingua straniera e per le materie speciali.

I componenti della Commissione non possono svolgere, pena la decadenza, attività di docenza nei confronti di uno o più candidati.

L'assenza priva di comprovata giustificazione a tre convocazioni consecutive della Commissione comporta la decadenza dall'incarico. Qualora ricorra questa ipotesi, il Presidente comunica tempestivamente la situazione al Direttore Generale il quale dichiara la decadenza dall'incarico e provvede alla sostituzione del componente decaduto.

Ai commissari saranno erogati compensi nella misura stabilita da apposita determinazione del Direttore Generale.

L'elenco dei candidati ammessi sarà pubblicato nella sezione riservata sul sito istituzionale telematico dell'Agenzia e gli interessati potranno visionare, nel rispetto della normativa sulla protezione dei dati personali, la loro situazione attraverso il codice ottenuto in fase di registrazione.

La Commissione giudicatrice formulerà la graduatoria finale degli idonei mediante la valutazione dei titoli e delle prove di esame.

A garanzia della trasparenza del percorso di selezione, sarà redatto apposito verbale di ogni riunione della Commissione giudicatrice, pubblicato alla conclusione della procedura sul sito istituzionale telematico dell'Agenzia.

Articolo 11

Graduatoria dei concorrenti idonei

La graduatoria dei concorrenti idonei sarà formulata dalla Commissione giudicatrice, ed entrerà in vigore dopo l'approvazione degli atti della procedura da parte dell'Agenzia.

La graduatoria sarà pubblicata sul sito istituzionale telematico dell'Agenzia e rimarrà valida per un periodo di trentasei mesi dalla data di pubblicazione.

Ai sensi dell'Art. 1 comma 361 della Legge 30 Dicembre 2018, n. 145, fermo restando quanto previsto dell'art. 35 comma 5-ter del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 la graduatoria del concorso è utilizzata esclusivamente per i posti messi a concorso.

Articolo 12

Conferimento di incarichi

Per attività di natura temporanea e particolarmente qualificata che non possono essere rese dal personale dipendente dell'Agenzia, la stessa si riserva di conferire incarichi per prestazioni di lavoro autonomo anche libero professionali, mediante avvio di procedura selettiva secondo le disposizioni contenute nell'apposito regolamento.

Il relativo avviso di selezione dovrà essere reso pubblico mediante pubblicazione sul sito istituzionale telematico dell'Agenzia almeno 30 giorni prima delle prove. Nell'avviso dovranno essere resi noti anche i criteri che saranno utilizzati per la scelta del candidato cui affidare l'incarico.

Articolo 13



Costituzione del rapporto di lavoro

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato dei candidati dichiarati vincitori è regolato dal contratto individuale di lavoro, secondo le norme del codice civile e le altre disposizioni di legge applicabili al rapporto di lavoro nonché i contratti collettivi vigenti.

Nel contratto di lavoro individuale sono comunque indicati:

- a) la data di inizio del rapporto di lavoro;
- b) l'inquadramento professionale e il livello retributivo iniziale;
- c) le mansioni di assunzione, conformi alle previsioni del bando;
- d) l'orario di lavoro;
- e) la durata del periodo di prova, qualora previsto dal bando di concorso;
- f) la sede di svolgimento della prestazione di lavoro.

Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro è regolato dai contratti collettivi nel tempo vigenti.

In ogni caso, costituisce condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.

L'assunzione può avvenire con rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale. In quest'ultimo caso il contratto individuale di cui al comma 1 individua anche la collocazione della prestazione di lavoro con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

L'Agenzia, prima di procedere alla stipulazione del contratto di lavoro individuale ai fini dell'assunzione, invita il destinatario a produrre la dichiarazione sostitutiva di certificazione comprovante il possesso dei requisiti prescritti dalle disposizioni regolanti l'accesso al rapporto di lavoro, indicati nel bando di selezione, assegnandogli un termine non inferiore a trenta giorni, che può essere motivatamente incrementato di ulteriori trenta giorni in casi particolari. Nello stesso termine il destinatario, sotto la sua responsabilità, deve dichiarare di non avere in corso altri rapporti di impiego pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità richiamate dall'art. 53, d. lgs. n. 165/2001, e successive modificazioni e integrazioni.

In caso contrario, unitamente alla dichiarazione sostitutiva, deve essere espressamente presentata la dichiarazione di opzione per il rapporto di lavoro con l'Agenzia.

Scaduto inutilmente il termine di cui al comma precedente, l'amministrazione comunica di non dar luogo alla stipulazione del contratto.

Articolo 14

Patto di prova

Qualora prevista dal bando, l'assunzione del lavoratore è preceduta dalla stipulazione di un periodo di prova; la durata di tale periodo è stabilita dalla contrattazione collettiva.

Non può essere apposto il patto di prova ai contratti di lavoro a tempo indeterminato dei dipendenti che lo abbiano già superato, in relazione alle medesime mansioni, in occasione di un pregresso rapporto a termine.

Ai fini del compimento del suddetto periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato; pertanto, il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia e negli altri casi di assenza previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva. In tali casi, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi, decorso il quale il rapporto può essere risolto. In caso di infortunio o di malattia derivante da causa di servizio, si applicano le disposizioni di cui al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Decorsa la metà del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal contratto senza obbligo di preavviso e senza la corresponsione della indennità sostitutiva del preavviso. Il recesso dell'Agenzia deve essere motivato.

Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto, il dipendente si intende confermato in servizio per la durata prevista dal contratto di lavoro.
Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza.

Articolo 15
Entrata in vigore

Il presente regolamento entra in vigore dalla data di esecutività della delibera di approvazione.

Allegato B) - DGR n. _____ del _____

Regolamento per il reclutamento del personale con contratto a tempo determinato dell'Agencia Regionale per le Politiche Attive del Lavoro – Puglia istituita con Legge Regionale 29 giugno 2018, n. 29

- Art. 1. Campo di applicazione
- Art. 2. Struttura proponente
- Art. 3. Bando per la selezione
- Art. 4. Criteri di valutazione dei candidati
- Art. 5. Commissioni di valutazione
- Art. 6. Ammissione dei candidati ed espletamento del colloquio
- Art. 7. Approvazione e validità della graduatoria
- Art. 8. Utilizzo delle graduatorie

Articolo 1

Campo di applicazione

1. Le disposizioni del presente regolamento si applicano allorché l'Agencia debba procedere ad assunzioni a tempo determinato.
2. Per le esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario l'Agencia assume esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Le assunzioni a termine sono ammesse solo a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo che abbiano comprovato carattere temporaneo e/o eccezionale, nell'ambito di quanto stabilito all'art. 36 del D.Lgs 165/2001, dalla disciplina di cui al D.Lgs 81/2015 e ss.mm. e da normativa specifica successiva.

Articolo 2

Struttura proponente

1. Per il personale con cui stipulare contratti di lavoro dirigenziali l'avvio della procedura è effettuata dal Direttore Generale dell'Agencia.
2. Per il personale con cui stipulare contratti di lavoro subordinato per i quali le mansioni rientrino nell'area del comparto, la proposta di avviare la procedura è del dirigente responsabile dell'Unità operativa alla quale tale personale è necessario.
3. La proposta deve evidenziare l'esigenza di garantire l'erogazione dei livelli essenziali delle prestazioni o servizi di supporto indispensabili ad essi e, in particolare, quelle situazioni che rivestono una oggettiva necessità e che, senza adeguati provvedimenti, comporterebbero una caduta del livello e della qualità dei servizi erogati ai cittadini. La proposta può altresì riferirsi a situazioni contingenti connesse a grave carenza di personale ovvero a punte di attività. Deve essere dato, altresì, conto che sono state preventivamente messe in atto tutte le azioni necessarie, adottando soluzioni organizzative – da specificare analiticamente – per la più razionale utilizzazione dei dipendenti già in servizio.

Articolo 3

Bando per la selezione

1. La redazione del bando, la sua pubblicazione, il ricevimento delle domande, l'ammissione dei candidati sono competenza della Unità Operativa Personale e formazione interna. Il dirigente della stessa Unità operativa designa il Responsabile del procedimento ai sensi delle disposizioni di legge vigenti.
2. Il bando viene pubblicato sul sito Istituzionale telematico dell'Agenzia per un periodo di tempo di norma non inferiore a 15 giorni. In caso di situazioni di grave carenza di personale tali da pregiudicare l'erogazione dei livelli essenziali delle prestazioni detto termine può essere ridotto a dieci giorni.
3. Le domande di ammissione alla selezione devono essere presentate telematicamente da coloro che sono interessati alla partecipazione tramite compilazione dell'apposto modello predisposto dall'Agenzia e allegato al bando di concorso, che deve essere disponibile sul sito istituzionale telematico dell'Agenzia a partire dal giorno di pubblicazione del bando e deve pervenire, entro e non oltre il termine di scadenza previsto dallo stesso, tramite l'accesso alla propria pagina personale del sito telematico istituzionale con le credenziali generate secondo le modalità previste dal bando.
4. Dopo l'invio della domanda, al candidato sarà inviata una e-mail contenente la conferma di ricezione della stessa da parte dell'Agenzia.
5. In alternativa, nel bando possono essere indicate modalità alternative di invio della domanda, che può essere spedita a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento all'Amministrazione, o a mezzo posta elettronica certificata con esclusione di qualsiasi altro mezzo, entro il termine perentorio indicato nel bando.
6. Ove tale termine scada in giorno festivo, deve intendersi prorogato automaticamente al giorno seguente non festivo.
7. Qualora nel bando fosse prevista la modalità di invio a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, farà fede il timbro a data dell'Ufficio Postale accettante.
8. La domanda deve essere redatta in carta semplice e secondo lo schema che è allegato al bando di selezione, riportando tutte le indicazioni che, secondo le norme vigenti, i candidati sono tenuti a fornire nonché tutte le altre dichiarazioni e autocertificazioni richieste dal bando.
9. L'Agenzia non assume responsabilità per la dispersione di comunicazioni dipendente da inesatte indicazioni del domicilio da parte del candidato oppure da mancata o tardiva comunicazione del cambiamento del domicilio indicato nella domanda, né per eventuali disguidi postali o telegrafici o comunque imputabili a fatto di terzi, a caso fortuito o forza maggiore.
10. Ogni documento che il candidato ritenga utile allegare alla domanda deve essere redatto in carta libera, tranne quelli per i quali la legge prescrive il bollo. 11. L'ammissione o la non ammissione alla selezione dei candidati è comunicata agli interessati a mezzo lettera raccomandata con avviso di ricevimento o posta elettronica certificata.

Articolo 4

Criteria di valutazione dei candidati

1. I titoli valutabili sono quelli previsti dalla normativa concorsuale di riferimento, rispettivamente per la dirigenza e per il comparto.
2. I contenuti del colloquio, tendente ad accertare le capacità tecnico-professionali, sono specificati nel bando tenuto conto delle indicazioni fornite dal proponente;
3. La Commissione per la valutazione dispone, per il personale del comparto, di settanta punti per i titoli così ripartiti:
 - 40 punti per i titoli di carriera;
 - 20 punti per i titoli accademici e di studio;

- 10 punti per le pubblicazioni e i titoli scientifici; nonché di trenta punti per il colloquio.
- 4. Il colloquio si intende superato con una valutazione di 7/10.
- 5. La Commissione per la valutazione dispone, per il personale della dirigenza, di cinquanta punti per i titoli così ripartiti:
 - 25 punti per i titoli di carriera;
 - 15 punti per i titoli accademici e di studio;
 - 10 punti per le pubblicazioni e titoli scientifici; nonché di 50 punti per il colloquio.
- 6. Il colloquio si intende superato con una valutazione di 7/10.
- 7. In caso di parità di applicano le regole generali sulle precedenzae:
 - numero di figli a carico; indipendentemente dal fatto che il candidato sia coniugato o meno;
 - aver prestato lodevole servizio nelle Amministrazioni Pubbliche;
 - minore età del candidato.
- 8. La valutazione dei titoli sarà effettuata solo nei confronti degli aspiranti che avranno superato il colloquio.

Articolo 5

Commissioni di valutazione

1. La Commissione che valuterà i candidati è composta di un numero dispari di membri.
2. Il Direttore Generale individua i componenti della Commissione in ragione della loro provata esperienza e competenza nelle materie di concorso scegliendoli sia all'interno che all'esterno dell'Agenzia, ed eventualmente anche nell'ambito della docenza universitaria, a condizione che non siano componenti dell'organo di direzione politica dell'amministrazione regionale, che non ricoprano cariche politiche elettive e che non siano rappresentanti sindacali ovvero ricoprano ruoli e cariche direttive nell'ambito delle confederazioni o delle organizzazioni sindacali o delle associazioni professionali.
3. Possono essere individuati quali componenti della Commissione anche i dipendenti dell'Agenzia in quiescenza. L'utilizzazione del personale in quiescenza non è consentita se il rapporto di lavoro sia cessato per motivi disciplinari, per ragioni di salute o per decadenza dall'impiego comunque determinata e, in ogni caso, qualora la decorrenza del collocamento a riposo risalga ad oltre un triennio precedente la data di pubblicazione del bando di selezione.
4. Il Direttore Generale nomina, tra i componenti, il Presidente della Commissione.
5. Può altresì nominare dei componenti supplenti, sia per il Presidente che per gli altri componenti la Commissione. I componenti supplenti intervengono alla seduta della Commissione nelle ipotesi di impedimento grave e documentato dei componenti effettivi.
6. Il Direttore Generale può altresì stabilire che alla Commissione sia aggregato un componente aggiunto, con voto consultivo, per gli esami di lingua straniera e per le materie speciali.
7. I componenti della Commissione non possono svolgere, pena la decadenza, attività di docenza nei confronti di uno o più candidati.
8. L'assenza priva di comprovata giustificazione a tre convocazioni consecutive della Commissione comporta la decadenza dall'incarico. Qualora ricorra questa ipotesi, il Presidente comunica tempestivamente la situazione al Direttore Generale il quale dichiara la decadenza dall'incarico e provvede alla sostituzione del componente decaduto.
9. Ai commissari saranno erogati compensi nella misura stabilita da apposita determinazione del Direttore Generale.
10. L'elenco dei candidati ammessi sarà pubblicato nella sezione riservata sul sito istituzionale telematico dell'Agenzia e gli interessati potranno visionare, nel rispetto della normativa sulla protezione dei dati personali, la loro situazione attraverso il codice ottenuto in fase di registrazione.

11. La Commissione giudicatrice formulerà la graduatoria finale degli idonei mediante la valutazione dei titoli e delle prove di esame.
12. A garanzia della trasparenza del percorso di selezione, sarà redatto apposito verbale di ogni riunione della Commissione giudicatrice, pubblicato alla conclusione della procedura sul sito istituzionale telematico dell'Agenzia.
13. Nella designazione del Presidente, dei Componenti e del Segretario sarà osservato il criterio della rotazione, dando evidenza alla motivazione della scelta e nel rispetto della Legge 6 novembre 2012, n.190 recante Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione.
14. L'attività prestata dai dipendenti dell'Agenzia quali Presidente, Componente o Segretario della Commissione di valutazione rientra nei normali compiti di istituto.

Articolo 6

Ammissione dei candidati ed espletamento del colloquio

1. L'ammissione dei candidati è effettuata d'ufficio limitatamente alla verifica del possesso dei requisiti generali e specifici prescritti dal bando a pena di esclusione.
2. L'elenco degli ammessi e degli esclusi è pubblicato nell'apposita sezione del sito istituzionale telematico dell'Agenzia. Agli aspiranti esclusi viene, altresì, data comunicazione dell'esclusione e delle motivazioni, a mezzo raccomandata AR o PEC personale se richiesta nella domanda di partecipazione.
3. La convocazione dei candidati ammessi alla procedura selettiva sarà effettuata esclusivamente attraverso la pubblicazione del calendario di esame (giorno, ora e luogo) nell'apposita sezione del sito istituzionale telematico con un preavviso di sette giorni.
4. La Commissione di valutazione prima dell'inizio del colloquio stabilisce le modalità di svolgimento dello stesso sulla base delle seguenti opzioni alternative:
 - a) mediante predeterminazione dei quesiti da porre ai candidati attraverso estrazione a sorte;
 - b) mediante predeterminazione del/dei quesito/i sul/i quale/i verranno sentiti e valutati tutti i candidati.
5. Nel caso di cui al precedente punto a), il colloquio deve svolgersi in un'aula aperta al pubblico; nel caso, invece, di cui al punto b) i candidati vengono riuniti in apposito locale e durante l'espletamento dei colloqui non potranno comunicare tra di loro.

Articolo 7

Approvazione e validità della graduatoria

1. Il Direttore Generale con propria deliberazione approva gli atti e la relativa graduatoria, che restano depositati presso la Unità operativa Personale e formazione. Alla graduatoria viene data pubblicità mediante inserimento sul sito istituzionale telematico dell'Agenzia.
2. La graduatoria viene pubblicata nell'apposita sezione del sito istituzionale telematico dell'Agenzia e resta valida per tre anni dalla data della deliberazione di approvazione, salve le proroghe eventualmente disposte da disposizioni di legge. L'utilizzo della graduatoria, in caso di approvazione di graduatoria concorsuale per il medesimo profilo e/o disciplina è consentito solo in caso di mancata disponibilità a svolgere incarichi a tempo determinato, dei candidati utilmente collocati nella predetta graduatoria di concorso.
3. Per il conferimento di un successivo incarico, durante il periodo di validità, si utilizza la graduatoria mediante il suo scorrimento. Delle eventuali rinunce di idonei, la struttura deve dare atto nel provvedimento e conservare agli atti la prova della non accettazione. In

caso di rifiuto di un contratto a tempo determinato (di qualsiasi durata e contenuto) il soggetto perde ogni diritto.

4. La graduatoria può essere scorsa una sola volta.

Articolo 8
Utilizzo delle graduatorie

1. Per il conferimento di incarichi a tempo determinato, l'Agenzia utilizza in via prioritaria – ove disponibili e vigenti - le proprie graduatorie di concorso pubblico, per titoli ed esami, per assunzioni a tempo indeterminato.

2. In caso di mancanza di graduatorie proprie, l'Agenzia provvede all'emanazione di appositi avvisi pubblici per titoli e colloquio come stabilito agli artt. 1 e seguenti del presente Regolamento.

3. Nelle more dell'espletamento degli avvisi pubblici per il conferimento di incarichi a tempo determinato, l'Agenzia può attingere alle graduatorie di concorso pubblico, per titoli ed esami, per assunzioni a tempo indeterminato per le medesime mansioni indetto dalla Regione Puglia o dagli altri enti pubblici strumentali regionali.

4. In caso di presenza di più graduatorie utilizzabili, si darà priorità nell'assunzione ai candidati che presenteranno immediata disponibilità a ricoprire l'incarico di che trattasi.

Allegato C) - DGR n. _____ del _____

Regolamento per il conferimento di incarichi a esperti esterni all’Agenzia Regionale per le Politiche Attive del Lavoro – Puglia istituita con Legge Regionale 29 giugno 2018, n. 29

- Art. 1. Disciplina della materia, ambito di applicazione e ammissibilità degli incarichi
- Art. 2. Presupposti di conferimento dell’incarico
- Art. 3. Requisiti soggettivi degli incaricati
- Art. 4. Programma annuale per l’affidamento degli incarichi e determinazione del tetto di spesa
- Art. 5. Tipi degli incarichi
- Art. 6. Collaborazioni coordinate e continuative
- Art. 7. Forma del contratto
- Art. 8. Individuazione dei contraenti mediante procedura di selezione
- Art. 9. Conferimento di incarichi in via diretta. Liste di accreditamento
- Art. 10. Pubblicità
- Art. 11. Rinvio
- Art. 12. Entrata in vigore

Articolo 1

Disciplina della materia, ambito di applicazione e ammissibilità degli incarichi

Il presente regolamento disciplina, nel rispetto dei principi di economicità, efficacia, imparzialità, parità di trattamento, trasparenza, le modalità ed i criteri per il conferimento da parte dell’Agenzia Regionale per le Politiche Attive per il Lavoro, di seguito Agenzia, di incarichi individuali a soggetti esterni all’Agenzia, secondo quanto previsto dall’art. 7, commi 6, 6-bis, 6-ter e 6-quater, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, fatto salvo quanto previsto dalle norme che disciplinano attività specialistiche.

Rientrano in tale disciplina gli incarichi conferiti a persone fisiche in base a contratti di lavoro autonomo, di natura occasionale o coordinata e continuativa, secondo le disposizioni di cui al libro V, titolo III, capi I e II, artt. 2222 e 2238 del Codice Civile. Sono esclusi dall’ambito di applicazione del presente Regolamento:

- a) gli incarichi conferiti ai sensi del D. Lgs. 18 aprile 2016, n. 50 (Codice dei contratti pubblici);
- b) gli incarichi relativi ai componenti degli organismi di controllo interno e di valutazione, nonché gli incarichi relativi ai componenti le commissioni di gara e di concorso;
- c) le prestazioni professionali relative ad incarichi conferiti per adempimenti obbligatori per legge, qualora l’Agenzia non abbia uffici o strutture a ciò deputati;
- d) gli incarichi di docenza e di formazione.

Articolo 2

Presupposti di conferimento dell’incarico

Qualora sia necessario disporre temporaneamente di competenze specialistiche di cui sia priva al proprio interno, l’Agenzia può conferire incarichi individuali a esperti o studiosi di alta e comprovata qualificazione.

La necessità di conferire l'incarico ad un esterno è accertata dall'Agenzia valutando preliminarmente le conoscenze e le competenze di cui siano in possesso i propri dipendenti. L'Agenzia valuta altresì che sussistano tutte le condizioni previste dalla legge per il conferimento dell'incarico.

L'Agenzia non può conferire incarichi, comunque denominati, in cui l'attività richiesta si concreti in una prestazione di lavoro esclusivamente personale, continuativa e resa secondo modalità di esecuzione organizzate unilateralmente dall'Agenzia medesima anche soltanto con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.

Ai titolari di incarichi esterni non possono essere affidati, per alcun motivo, compiti di gestione ovvero di rappresentanza dell'Agenzia.

Articolo 3

Requisiti soggettivi degli incaricati

Gli incarichi di cui al presente Regolamento possono essere affidati solo ad esperti dotati di particolare e comprovata specializzazione anche universitaria, intendendosi come tale quella conseguita con un diploma di laurea in base all'ordinamento previgente al D.M. n. 509/1999 oppure laurea specialistica o magistrale.

Si prescinde dal requisito della comprovata specializzazione universitaria in caso di stipulazione di contratti per attività che debbano essere svolte da professionisti iscritti in ordini o albi o con soggetti che operino nel campo dell'arte, dello spettacolo o dei mestieri artigianali, dell'attività informatica nonché a supporto dell'attività didattica e di ricerca, per i servizi di orientamento, compreso il collocamento, e di certificazione dei contratti di lavoro.

Deve comunque sempre essere preventivamente accertata la maturata esperienza nel settore oggetto dell'incarico.

Articolo 4

Programma annuale per l'affidamento degli incarichi e determinazione del tetto di spesa

I contratti di collaborazione autonoma, indipendentemente dall'oggetto della prestazione, possono essere stipulati solo con riferimento alle attività istituzionali dell'Agenzia stabilite dalla legge regionale.

Il limite massimo di spesa annua per il conferimento di incarichi di collaborazione autonoma è fissato nel bilancio preventivo.

Articolo 5

Tipi degli incarichi

Gli incarichi oggetto del presente Regolamento si articolano secondo i seguenti tipi: a) incarichi di studio e di ricerca: consistono in un'attività di studio, indagine, esame ed analisi su uno specifico oggetto o problema, con la finalità di produrre un risultato che diverrà di proprietà dell'Agenzia e che sarà da questo utilizzato per i propri fini istituzionali. Caratteristica di questo tipo di incarico è la consegna di una relazione scritta finale, nella quale sono illustrati i risultati dello studio e le soluzioni proposte;

b) incarichi di consulenza: consistono nell'acquisizione di pareri, valutazioni, espressioni di giudizio o consulti su specifiche questioni proposte dall'Agenzia, idonei ad orientare l'azione dei propri organi;

c) altre collaborazioni esterne ad alto contenuto professionale, per la realizzazione di specifici programmi o progetti.

Articolo 6

Collaborazioni coordinate e continuative

L'Agenzia non instaura collaborazioni di natura coordinata e continuativa per l'espletamento di attività che rientrano tra quelle normalmente assicurate dal personale dipendente dell'Agenzia né dirige ovvero organizza i collaboratori al pari dei lavoratori subordinati.

Articolo 7

Forma del contratto

L'atto di conferimento dell'incarico, da stipulare in forma scritta, deve indicare l'opera o il servizio il cui compimento costituisce il proprio oggetto, il corrispettivo pattuito, la durata determinata o determinabile del rapporto e, se rilevanti ai fini dell'adempimento, il luogo della prestazione oppure le modalità di coordinamento nell'ambito delle quali il collaboratore è libero di organizzare autonomamente la propria attività.

Nell'atto di conferimento dell'incarico devono altresì essere specificate le ragioni che eventualmente legittimino il recesso di entrambe le parti prima della scadenza del termine.

Articolo 8

Individuazione dei contraenti mediante procedura di selezione

Con apposita procedura selettiva l'Agenzia procede all'individuazione dei soggetti ai quali affidare gli incarichi di lavoro autonomo.

A tal fine, l'Agenzia pubblica un avviso di selezione contenente le seguenti informazioni:

- a) l'oggetto dell'incarico;
- b) i requisiti minimi di studio, di professionalità e di esperienza di cui deve essere in possesso il candidato per partecipare alla selezione;
- c) i termini e le modalità per la presentazione della domanda, anche mediante l'utilizzo delle forme di comunicazione telematica;
- d) le modalità e i criteri di valutazione dei titoli formativi e professionali;
- e) l'informazione relativa alla possibilità o no che l'incarico sia conferito anche in caso di unico candidato, purché in possesso dei requisiti minimi di cui alla precedente lettera b);
- f) il compenso lordo complessivo previsto;
- g) la durata del rapporto e gli altri elementi essenziali del contratto.

L'avviso deve essere pubblicato per almeno 15 giorni sul sito telematico istituzionale dell'Agenzia. Possono essere previste ulteriori forme di pubblicità, in relazione alla tipologia dell'incarico da conferire.

La scelta della persona cui affidare l'incarico è effettuata dal Direttore Generale o da un dirigente dell'Agenzia dallo stesso delegato.

Il Direttore Generale, qualora ritenga che la comparazione sia di particolare complessità per la specialità della materia su cui verte l'incarico o per altra comprovata ragione, nomina una Commissione di tre membri. Alla Commissione si applicano le medesime regole vigenti nell'Agenzia per le Commissioni giudicatrici dei concorsi, in quanto compatibili.

In ogni caso, sarà redatto un resoconto scritto delle diverse sedute recante sia i criteri di valutazione, sia le operazioni comparative espletate.

Le risultanze della selezione sono pubblicate sul sito istituzionale telematico dell'Amministrazione per un periodo di sessanta giorni.

Dette risultanze potranno essere utilizzate, entro un periodo massimo di un anno, per il conferimento di incarichi rispondenti ai medesimi requisiti fissati nell'avviso di selezione.

Articolo 9

Conferimento di incarichi in via diretta. Liste di accreditamento

In deroga a quanto previsto dall'art. 9, il Direttore Generale può conferire incarichi esterni in via diretta, senza l'esperimento di procedure selettive con giudizio comparativo:

- a) qualora l'espletamento dell'incarico richieda un complesso di abilità, conoscenze, competenze o esperienze, anche di natura culturale o scientifica, il cui possesso sia raro o circoscritto e che siano notoriamente in possesso dell'incaricato;
- b) nei casi di urgenza, adeguatamente documentati e motivati, non determinati da comportamenti dell'Agenzia, se i tempi di espletamento delle procedure selettive siano incompatibili con i tempi di realizzazione dei programmi, dei progetti o delle attività per la cui realizzazione si ricorre al conferimento dell'incarico;
- c) nei casi di attività occasionali, che in quanto tali sono destinate ad esaurirsi in una sola azione o prestazione, quali la partecipazione a convegni o seminari, commissioni, singole docenze;
- d) nei casi di attività il cui affidamento all'esterno implichi necessariamente l'instaurazione di un rapporto fiduciario con l'incaricato, quali la consulenza legale su una singola questione o il patrocinio in giudizio;
- e) nei casi in cui è previsto il solo rimborso delle spese oppure un corrispettivo di ammontare non superiore a quello previsto in materia di spese economali.

Nei casi di cui alle precedenti lettere b), c), d) ed e), il Direttore Generale affiderà ordinariamente gli incarichi a persone incluse in apposite liste precostituite, se disponibili.

Per la ricerca e l'individuazione nominativa dei soggetti cui conferire incarichi, l'Agenzia può formare liste di accreditamento di esperti esterni con requisiti professionali ed esperienza minima da esse stabiliti, suddivise per settori di attività. Per la predisposizione e l'aggiornamento delle liste, la struttura interessata pubblicizza, con periodicità annuale, un apposito avviso pubblico indicando i requisiti professionali che debbono possedere i soggetti interessati. Possono essere altresì utilizzate liste di esperti esterni formate da altre pubbliche amministrazioni.

L'iscrizione nella lista avviene su dichiarazione di disponibilità presentata da esperti singoli o associati, unitamente alla autocertificazione, con le modalità di cui al D.P.R.445/2000, circa l'iscrizione all'Albo Professionale, corredata dal curriculum, con espressa indicazione della materia principale di specializzazione.

In ogni caso, requisiti di iscrizione nelle liste sono:

- a) assenza di condanne penali per reati dolosi;
- b) assenza di provvedimenti sanzionatori di natura disciplinare nel caso di professionisti iscritti a un Ordine professionale;
- c) assenza di conflitto di interesse con l'Agenzia;
- d) assenza di cause di incompatibilità.

Il possesso dei requisiti di cui sopra è autocertificato dai richiedenti l'iscrizione nell'elenco.

Resta salva la possibilità per l'Ente di chiedere dimostrazione di quanto sopra a mezzo certificazione specifica.

Inoltre l'iscrizione è subordinata ad una dichiarazione di accettazione di tutte le disposizioni contenute nel presente Regolamento e l'impegno a comunicare con tempestività il sopraggiungere di nuove situazioni ostative al mantenimento dell'iscrizione stessa.

Sarà disposta la cancellazione dall'elenco dei professionisti o degli Studi associati che:

- a) abbiano perso i requisiti per l'iscrizione;
- b) abbiano, senza giustificato motivo, rinunciato ad un incarico;
- c) non abbiano assolto con puntualità e diligenza agli incarichi loro affidati.

La scelta del contraente dovrà essere operata secondo i seguenti criteri:

- a) comprovata specializzazione in relazione all'oggetto dell'incarico;
- b) principio di rotazione tra gli iscritti nelle liste, i quali saranno posti in ordine di arrivo delle istanze al Protocollo;
- c) casi di consequenzialità e complementarità con altri incarichi già ricevuti dall'Agenzia aventi lo stesso oggetto od oggetti collegati.

Articolo 10
Pubblicità

Allorché intende procedere alla formazione delle liste di cui all'art. 9, l'Agenzia attua le più opportune forme di pubblicità, quali l'Avviso pubblico all'Albo online, la trasmissione dello stesso alla Regione Puglia per la pubblicità sul relativo sito istituzionale, e, ove si tratti di attività esercitata da professionisti intellettuali iscritti a un Ordine professionale, la trasmissione dell'Avviso all'Ordine professionale di riferimento.

L'elenco degli esperti è aggiornato o pubblicato sul sito istituzionale telematico dell'Agenzia per l'intera durata della sua vigenza.

Le liste di accreditamento di cui all'art. 9 hanno validità fino alla formazione di un nuovo elenco.

Articolo 11
Rinvio

Per quanto non disciplinato dal presente Regolamento si rinvia alla normativa vigente in materia di esercizio delle attività di lavoro autonomo, e ove occorra delle professioni intellettuali e ai Codici deontologici relativi a queste ultime.

Articolo 12
Entrata in vigore

Il presente regolamento entra in vigore dalla data di esecutività della delibera di approvazione.

ALLEGATO COMPOSTO
DI N. 18/2019 FACCIATE

IL DIRIGENTE DELLA SEZIONE
SEZIONE PROMOZIONE E TUTELA DEL LAVORO
Dott.ssa Luisa Anna FIORE