



## **REGOLAMENTO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE DIPENDENTE E PER IL CONFERIMENTO DI INCARICHI**

<b>TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI .....</b>	<b>2</b>
ARTICOLO 1 - OGGETTO E PRINCIPI.....	2
ARTICOLO 2 - ESCLUSIONI.....	2
<b>TITOLO II – DISPOSIZIONI COMUNI.....</b>	<b>3</b>
ARTICOLO 3 - INDIVIDUAZIONE DEL FABBISOGNO. ....	3
ARTICOLO 4 - PROCEDURE DI SELEZIONE.....	3
<b>TITOLO III – LA PROCEDURA DI SELEZIONE ORDINARIA .....</b>	<b>3</b>
ARTICOLO 5 - L’ AVVIO DELLA PROCEDURA. ....	3
ARTICOLO 6 - LE FASI DELLA SELEZIONE.....	4
ARTICOLO 7 - LA COMMISSIONE.....	4
<b>TITOLO IV – LA PROCEDURA DI SELEZIONE SEMPLIFICATA.....</b>	<b>5</b>
ARTICOLO 8 - L’AVVIO DELLA PROCEDURA DI SELEZIONE.....	5
ARTICOLO 9 - LE FASI DELLA SELEZIONE.....	5
ARTICOLO 10 - LA COMMISSIONE.....	6
<b>TITOLO V – IL CONTRATTO.....</b>	<b>6</b>
ARTICOLO 11- LA SOTTOSCRIZIONE.....	6
<b>TITOLO VI- DISPOSIZIONI FINALI.....</b>	<b>7</b>
ARTICOLO 12 - ABROGAZIONE.....	7



## TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

### ARTICOLO 1 - OGGETTO E PRINCIPI.

1. Il presente regolamento disciplina le procedure di selezione e reclutamento che l'Istituto Pugliese di Ricerche Economiche e Sociali (IPRES) utilizza per l'assunzione del personale dipendente e per il conferimento di incarichi di collaborazione, nonché quelle relative alle correlate forme di pubblicità necessarie per garantire il rispetto dei principi, anche di derivazione comunitaria, di trasparenza ed imparzialità.

2. Per quanto attiene al reclutamento del personale, con il presente regolamento sono recepiti, ai sensi dell'articolo 4 delle Direttive adottate dalla Regione Puglia con la D.G.R. del 19 maggio 2015 n. 1036, i principi stabiliti dal decreto legislativo n. 165/2001 ai commi 1, 2, 3 e 3 bis dell'art. 35.

3. L'IPRES, nello svolgimento delle procedure di reclutamento, si impegna a garantire il rispetto dei seguenti principi:

a) trasparenza: intesa come possibilità, per chi intende candidarsi all'assunzione o ad incarichi di collaborazione, di conoscere le modalità di partecipazione, i criteri di valutazione, l'iter di reclutamento e selezione, la documentazione relativa alla propria posizione procedurale ed all'esito finale;

b) pubblicità: intesa come possibilità, per chi intende candidarsi all'assunzione o ad incarichi di collaborazione, di avere notizia delle opportunità di lavoro offerte dall'IPRES mediante strumenti che ne garantiscono la divulgazione e l'effettiva conoscibilità;

c) imparzialità: intesa come utilizzo *erga omnes*, da parte del soggetto incaricato alla valutazione, di criteri di reclutamento e selezione rigorosamente predefiniti, formalizzati ed oggettivi.

4. L'IPRES opera, altresì, nel rispetto dei principi dettati dal D.Lgs. 196/2003 e s.m.i. in materia di trattamento dei dati personali, di condizioni personali e sociali.

5. Il contratto di lavoro o l'incarico di collaborazione è regolato dalle norme di natura privatistica nonché, sussistendone i presupposti, dal CCNL applicato.

### ARTICOLO 2 - ESCLUSIONI.

1. Le disposizioni del presente Regolamento non si applicano per:

- le assunzioni obbligatorie, relativamente alle quali si farà riferimento a quanto attualmente disposto dalla legge 68/99 e, comunque, alle specifiche disposizioni di legge in materia;
- incarichi di componenti di commissioni esaminatrici;
- le prestazioni esterne che si esauriscono in una prestazione altamente specializzata, episodica, caratterizzata da un rapporto *intuitu personae*, che si traducono nella individuazione di caratteristiche di unicità o peculiarità dell'apporto ( ad es. pareri *pro veritate*, consulenze tecniche di parte, incarichi di assistenza in giudizio, incarichi di docenza in corsi di formazione, incarichi per la partecipazione a convegni e seminari).



## **TITOLO II – DISPOSIZIONI COMUNI**

### **ARTICOLO 3 - INDIVIDUAZIONE DEL FABBISOGNO.**

1. In considerazione della definizione dell'attività svolta dall'IPRES, così come espressa nello Statuto, e della natura di *ente in house* della Regione Puglia, le assunzioni di personale ed il conferimento di incarichi sono connessi alle esigenze di attuazione dei programmi di ricerca.

2. L'Organo Amministrativo dell'IPRES, tenendo conto delle attività da svolgere ed accertata l'impossibilità di realizzarle con l'esclusivo apporto del personale dipendente in servizio, delibera, in funzione di considerazioni relative alla durata temporale delle necessità, alle competenze professionali richieste e alle disponibilità di budget, se procedere ad assunzioni con contratto di lavoro dipendente ovvero, qualora ciò sia compatibile con le modalità di svolgimento dell'attività richiesta, se ricorrere a collaborazioni esterne.

3. Per quanto attiene alla definizione delle professionalità, relativamente alle attività di ricerca, si fa riferimento alle aree, ai settori, alle competenze ed ai profili riportati nel documento allegato al presente regolamento.

4. Il conferimento di incarichi individuali e la stipula di contratti di lavoro sono sottoposti ai limiti ed ai vincoli disposti dalla legislazione statale e regionale nel tempo in vigore in materia di disciplina dei rapporti di lavoro, di contenimento della spesa e di perseguimento degli obiettivi di finanza pubblica, tenuto conto della tipologia delle fonti di finanziamento.

### **ARTICOLO 4 - PROCEDURE DI SELEZIONE.**

1. Le procedure selettive sono ordinarie ovvero semplificate:

a) la procedura ordinaria è utilizzata al fine di conferire incarichi di collaborazione per i quali sia previsto un compenso lordo superiore ad euro 5.000,00 e per la stipula di contratti di lavoro dipendente;

b) la procedura semplificata è utilizzata per il conferimento di incarichi di collaborazione per cui sono previsti un compenso lordo non superiore a euro 5.000,00.

## **TITOLO III – LA PROCEDURA DI SELEZIONE ORDINARIA**

### **ARTICOLO 5 - L' AVVIO DELLA PROCEDURA.**

1. L'IPRES si riserva di svolgere direttamente le procedure di selezione salvo avvalersi di enti terzi specializzati nella ricerca e selezione del personale.

2. L'avvio della procedura di selezione prevede la predisposizione di un avviso nel quale sono indicati, per ciascun profilo professionale ricercato, in modo circostanziato, gli elementi essenziali del contratto da sottoscrivere.

3. In ogni caso l'avviso prevede i seguenti requisiti:

- a) essere cittadino italiano o di uno degli Stati membri dell'Unione europea ovvero, nel caso di loro familiari non aventi la cittadinanza di uno Stato membro, essere titolari del diritto di soggiorno o del diritto di soggiorno permanente, ai sensi dell'art. 38, d.lgs. 165/2001, laddove le attività di specifico interesse debbano



essere realizzate in un paese non incluso in tali territori ove vigono le suddette limitazioni;

- b) godere dei diritti civili e politici;
- c) non aver riportato condanne penali e non essere destinatario di provvedimenti che riguardano l'applicazione di misure di prevenzione e di provvedimenti amministrativi iscritti nel casellario giudiziale;
- d) essere in possesso dei requisiti specifici richiesti dalla procedura selettiva.

4. Nel medesimo avviso sono indicati i termini e le modalità per la presentazione delle candidature e dei relativi curricula. Il tempo destinato alla raccolta delle candidature è fissato, di norma, in 12 giorni solari a partire dalla data di pubblicazione dell'avviso sul sito dell'IPRES o su altro sito, in caso di affidamento del servizio di selezione ad un ente esterno.

5. L'IPRES si riserva di ricorrere ad altre forme di divulgazione e pubblicazione ritenute opportune in relazione ai profili professionali ricercati.

#### **ARTICOLO 6 - LE FASI DELLA SELEZIONE.**

1. L'Organo Amministrativo dell'IPRES, in relazione alla tipologia del contratto e/o dell'incarico da affidare, con provvedimento motivato, ha facoltà di prevedere nell'avviso di selezione le seguenti fasi della selezione:

- a) una eventuale fase di pre-selezione mediante la somministrazione di test psico-attitudinali da espletarsi, se del caso, anche mediante ausilio di sistemi automatizzati;
- b) una fase obbligatoria di valutazione dei titoli di studio e professionali da espletarsi, se del caso, anche mediante ausilio di sistemi automatizzati;
- c) una fase obbligatoria di espletamento di prova orale e/o scritta.

2. Alla fase di valutazione dei titoli è ammesso un numero di coloro che hanno superato l'eventuale fase di preselezione pari a 10 volte le posizioni da ricoprire, attingendo alla relativa graduatoria di merito.

3. La Commissione, nominata nelle forme di cui al successivo articolo 7, verificherà preliminarmente il possesso dei requisiti evidenziati nell'avviso e procederà alla valutazione dei titoli e dell'esperienza professionale, attribuendo a ciascuno di essi il punteggio corrispondente specificato nell'avviso.

4. La valutazione dei titoli e delle esperienze professionali verrà completata prima dell'attribuzione dei punteggi delle prove scritte e/o orali.

#### **ARTICOLO 7 - LA COMMISSIONE.**

1. In conformità alle disposizioni di cui all'art. 35 comma 3 lett. e) d.lgs. 165/2001, le Commissioni sono composte esclusivamente da esperti di provata competenza nelle materie di cui all'avviso pubblico, scelti tra funzionari dipendenti dell'Istituto ed esperti esterni al medesimo che non siano componenti dell'Organo Amministrativo né dell'Organo di revisione (dell'IPRES) che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni e organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.



3. La Commissione è nominata, successivamente alla scadenza del termine di presentazione delle domande di ammissione, con provvedimento dell'Organo Amministrativo, sentito il Presidente del Comitato tecnico – scientifico dell'IPRES.

4. La Commissione è composta da 3 o 5 componenti, compreso il Presidente, in relazione al numero di candidature pervenute, di cui la maggioranza esperti esterni all'Istituto.

5. In caso di perdurante inadempimento da parte dei membri della Commissione all'assolvimento dell'attività o di sopravvenuta incompatibilità per il conflitto di interessi, si procederà tempestivamente alla sostituzione. A tal fine i componenti, all'atto di accettazione della nomina, dovranno dichiarare di non avere rapporti di parentela, affinità o comunque di non trovarsi in una situazione di conflitto di interesse, anche potenziale, con nessuno dei candidati.

6. Al termine della procedura selettiva, viene stilata la graduatoria dei partecipanti. Gli esiti della selezione vengono ufficializzati sull'area pubblica del sito dell'IPRES. La partecipazione alla procedura non dà comunque titolo all'assunzione o al conferimento dell'incarico. In particolare, la procedura può essere annullata o revocata senza che ciò dia titolo per risarcimenti o richieste di alcun tipo. L'IPRES può anche riservarsi di non procedere alla stipula di alcun contratto all'esito della procedura.

7. Per le assunzioni a tempo interminato si prevedono, in relazione al livello ed alla professionalità richiesti e indicati nell'avviso di reclutamento, colloqui e prove tecniche di adeguata complessità e comunque in linea con la procedura di selezione ordinaria.

## **TITOLO IV – LA PROCEDURA DI SELEZIONE SEMPLIFICATA**

### **ARTICOLO 8 - L'AVVIO DELLA PROCEDURA DI SELEZIONE.**

1. In conformità a quanto indicato nell'articolo 4 lett. b), la procedura di selezione semplificata è disposta con provvedimento motivato dall'Organo Amministrativo, al fine del conferimento di incarichi di collaborazione per cui è previsto un compenso lordo contrattuale non superiore a euro 5.000,00.

2. L'avvio della procedura di selezione avviene conformemente a quanto indicato nell'articolo 5. Il tempo destinato alla raccolta delle candidature è ridotto, di norma, a 7 giorni solari a partire dalla data di pubblicazione dell'avviso sul sito dell'IPRES o su altro sito.

### **ARTICOLO 9 - LE FASI DELLA SELEZIONE.**

1. La procedura selettiva semplificata avviene attraverso l'espletamento delle seguenti fasi:

- a) una fase di valutazione dei titoli di studio e professionali da espletarsi, se del caso, anche mediante ausilio di sistemi automatizzati;
- b) una fase eventuale di espletamento di prova orale e/o scritta.

2. La Commissione, nominata nelle forme di cui all'articolo 10, verificherà preliminarmente il possesso dei requisiti evidenziati nell'avviso e procederà alla valutazione dei titoli e dell'esperienza professionale, attribuendo a ciascuno di essi, il punteggio corrispondente specificato nell'avviso.



## **ARTICOLO 10 - LA COMMISSIONE.**

- 1.** Nella procedura di selezione semplificata, la Commissione è nominata, successivamente alla scadenza del termine di presentazione delle domande di ammissione, con provvedimento dell'Organo Amministrativo, sentito il Presidente del Comitato tecnico – scientifico.
- 2.** In conformità alle disposizioni di cui all'art. 35 comma 3 lett. e) d.lgs. 165/2001, le Commissioni sono composte esclusivamente da esperti di provata competenza nelle materie di cui all'avviso pubblico. La Commissione è composta da tre componenti, compreso il presidente, anche interni all'Istituto.
- 3.** In caso di perdurante inadempimento da parte dei membri della Commissione all'assolvimento dell'attività o di sopravvenuta incompatibilità per il conflitto di interessi, si procederà tempestivamente alla sostituzione. A tal fine i componenti all'atto di accettazione della nomina dovranno dichiarare di non avere rapporti di parentela, affinità o comunque di non trovarsi in una situazione di conflitto di interesse con nessuno dei candidati.
- 4.** Al termine della procedura selettiva, viene stilata la graduatoria dei partecipanti. Gli esiti della selezione vengono ufficializzati sull'area pubblica del sito dell'IPRES.
- 5.** Per tutto quanto non espressamente previsto si rinvia alle disposizioni di cui alla procedura ordinaria, ove compatibili.

## **TITOLO V – IL CONTRATTO**

### **ARTICOLO 11- LA SOTTOSCRIZIONE.**

- 1.** L'assunzione del dipendente o il conferimento dell'incarico al collaboratore avverranno previa delibera dell'Organo Amministrativo o del Presidente, attraverso la sottoscrizione di specifici contratti individuali.
- 2.** L'IPRES renderà nota l'assunzione o il conferimento dell'incarico mediante comunicazione personale indirizzata al candidato vincitore della selezione.
- 3.** L'IPRES si riserva la facoltà di costituire una graduatoria dei candidati valutati idonei cui fare riferimento in caso di mancata copertura della posizione offerta per rinuncia o forza maggiore da parte dei soggetti già selezionati.
- 4.** In caso di mancata copertura della posizione offerta per rinuncia o forza maggiore del concorrente vincitore della selezione, l'IPRES potrà così procedere a chiamare altro idoneo soggetto della graduatoria risultante dalla procedura selettiva.
- 5.** Le graduatorie delle selezioni potranno, infine, essere utilizzate per il reclutamento di personale con identiche caratteristiche professionali anche successivamente e per tutto il periodo di validità delle graduatorie stesse, specificatamente indicato nell'apposito avviso.
- 6.** Qualora il soggetto cui si intende conferire l'incarico sia dipendente di amministrazione pubblica, il conferimento è subordinato al rilascio di specifica autorizzazione da parte dell'amministrazione di appartenenza, ovvero alla sussistenza delle fattispecie di legge che regolano la compatibilità degli incarichi conferiti ai dipendenti pubblici.
- 7.** Il conferimento di incarichi e la stipula di contratti di lavoro è subordinato ai vincoli stabiliti dalla legge nei confronti dei soggetti collocati in quiescenza.



## **TITOLO VI- DISPOSIZIONI FINALI**

### **ARTICOLO 12 - ABROGAZIONE.**

**1.** Dall'entrata in vigore del presente regolamento cessa di avere efficacia la Banca Dati degli Esperti dell'IPRES ed il Relativo regolamento approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 24 giugno 2014.



## ALLEGATO

### A.1 – Aree e settori di ricerca

AREE	SETTORI	GLOSSARIO
<b>A.1.1 – Istituzionale</b>	A.1.1.1 – Architettura istituzionale	Relazioni istituzionali Enti locali Società partecipate Rafforzamento e semplificazione amministrativa PA e partenariato economico sociale Partecipazione dei cittadini alle politiche pubbliche Sicurezza e legalità
	A.1.1.2 - Finanza pubblica e territoriale	Finanza pubblica (internazionale, nazionale e territoriale) Bilancio, contabilità, patrimonio e programmazione Investimenti e debito pubblico
	A.1.1.3 – Relazioni internazionali	Rapporti con le Istituzioni europee Fondi strutturali Cooperazione europea e strategie macro-regionali UE
	A.1.1.4 - Risorse umane e organizzazione	Dinamiche e politiche per il personale Valutazione delle performance e sistemi di qualità Anticorruzione e trasparenza Controllo di gestione e strategico Rendicontazione sociale
<b>A.1.2 – Territoriale</b>	A.1.2.1 – Infrastrutture e assetto del territorio	Urbanistica Politiche abitative Assetto del territorio Opere pubbliche Difesa del suolo
	A.1.2.2 - Ambiente ed energia	Ecologia Risorse idriche Gestione dei rifiuti e bonifiche Energie rinnovabili
	A.1.2.3 – Trasporti e mobilità	Programmazione e gestione del TPL Reti della mobilità sostenibile Infrastrutture per la mobilità
<b>A.1.3 - Economica</b>	A.1.3.1 – Sviluppo economico	Politiche industriali Agricoltura Settore manifatturiero Commercio PMI Start up Internazionalizzazione delle imprese Ricerca e innovazione
	A.1.3.2 - Lavoro	Politiche attive per il lavoro Contratti aziendali
	A.1.3.3 – Istruzione e formazione	Scuola Università e ricerca Formazione professionale



<b>A.1.4 - Sociale</b>	A.1.4.1 - Welfare e Terzo settore	Analisi sociale (demografia, immigrazione, studi di genere ...) Interventi sociali (minori, anziani, dipendenze, disabilità, esclusione sociale, povertà ...) Politiche giovanili e pari opportunità
	A.1.4.2 - Turismo e beni culturali	Politiche per il turismo Valorizzazione beni culturali
	A.1.4.3 - Sanità	Assistenza ospedaliera e specialistica Assistenza territoriale e prevenzione Integrazione socio-sanitaria

## **A.2 – Competenze relative alle fasi del ciclo di policy**

<b>TIPOLOGIA</b>	<b>GLOSSARIO</b>
Programmazione	Comprende le fasi dello:  - ‘Issue making’: (Identificazione del problema e formulazione delle soluzioni, agenda setting);  - e del ‘Decision making’ (Confronto tra alternative e selezione dell’opzione prescelta).
Implementazione	Concerne l’attuazione formale e sostanziale delle politiche, che comporta la trasformazione delle scelte in output.  Prende in considerazione:  - gli attori coinvolti;  - le risorse professionali, finanziarie ecc.;  - i meccanismi per facilitare le interazioni (migliorare la comunicazione, affrontare e risolvere i conflitti).
Monitoring	E’ un monitoraggio di tipo prettamente quantitativo, che non prende in considerazione gli impatti delle politiche, ma solo i loro profili di efficienza ed efficacia.  E’ condotto attraverso il monitoraggio di prestabiliti indicatori di performance.
Valutazione	Serve a comprendere se un’azione intrapresa per uno scopo corrispondente a un interesse collettivo abbia ottenuto gli effetti desiderati o altri, ed esprimere un giudizio sullo scostamento che normalmente si verifica, per proporre eventuali modifiche che tengano conto delle potenzialità manifestatesi. Può essere una valutazione:  - ex-ante: serve ad aiutare i decision-makers a scegliere tra corsi d’azione alternativi;



	<ul style="list-style-type: none"><li>- in itinere - monitoraggio: analisi retrospettiva su dati parziali, favorisce la correzione in tempo reale ;</li><li>- ex-post: rileggere il passato allo scopo di riprogettare il futuro.</li></ul> Inoltre è possibile distinguere: <ul style="list-style-type: none"><li>- valutazione di impatto, finalizzata a conoscere gli effetti imputabili a una certa politica e svolta su singole politiche con metodi quantitativi;</li><li>- valutazione di processo: relativa ai meccanismi attraverso cui le azioni generano gli impatti e svolta su singole politiche con metodi qualitativi.</li></ul>
--	---

### **A.3 – Profilo professionale**

A.3.1 – Senior: esperienza maggiore di 10 anni.

A.3.2 – Intermedio: esperienza da 5 a 10 anni.

A.3.3 – Junior: esperienza da 2 a 5 anni.