

AGAC

Infrastrutture

Società per Azioni
Sede Legale: Piazza Prampolini 1
42121 Reggio Emilia

Cap. Sociale Euro 120.000 i.v.
Cod. Fisc., Part. Iva e Reg. Imprese
CCIAA di Reggio Emilia 02153150350

Regolamento interno contenente criteri e modalità per il reclutamento del personale e per il conferimento degli incarichi professionali

Titolo I – Oggetto e finalità

Articolo 1 – Oggetto.

1. Dando attuazione alla disposizione di cui all'articolo 18 comma 2 del d.l. 25 giugno 2008 n. 112, convertito con legge 06 agosto 2008 n. 133 pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 195 del 21.08.2008, e dando atto che Agac Infrastrutture s.p.a. (nel seguito indicata anche, per brevità, come "Società" o "AI") non rientra nella fattispecie disciplinata dal comma 2bis del medesimo articolo 18 del d.l. 25 giugno 2008 n. 112, AI, mediante il presente Regolamento (nel seguito, per brevità, indicato come "Regolamento") individua i principi, i criteri e le modalità per il conferimento di incarichi di consulenza, di studio e di ricerca nonché per il reclutamento del personale ai quali la Società intende conformarsi, nel rispetto dei principi, anche di derivazione comunitaria, di trasparenza, pubblicità, imparzialità, economicità e pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici.

Articolo 2 – Finalità.

1. Il Regolamento persegue le seguenti finalità.
 - 1.1 Ottimizzazione delle risorse umane aziendali, secondo caratteristiche professionale e attitudinali che garantiscano elevati livelli qualitativi delle prestazioni e dei servizi offerti.
 - 1.2 Acquisizione di personale con caratteristiche professionali e attitudinali strettamente commisurate alle esigenze delle posizioni e dei ruoli da ricoprire.
 - 1.3 Espletamento delle procedure di selezione nel rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità, imparzialità e pari opportunità, tali da

garantire l'efficacia, l'efficienza, l'economicità e la celerità delle procedure.

- 1.4 Attivazione di procedure informate a criteri di imparzialità, oggettività, trasparenza e pubblicità.

Titolo II – Affidamento di incarichi professionali

Articolo 3 – Ambito di applicazione.

1. Le disposizioni del presente Titolo si applicano alle ipotesi di conferimento di incarichi di studio o di ricerca ovvero di consulenza, da individuarsi nel rispetto delle definizioni che seguono.

- 1.1 Incarichi di studio: devono intendersi tali quegli incarichi aventi ad oggetto una attività di studio o di approfondimento, commissionata dalla Società nel proprio interesse, il cui corretto svolgimento presuppone la consegna, da parte del professionista, di una relazione scritta finale nella quale saranno illustrati i risultati dello studio e le soluzioni proposte.

- 1.2 Incarichi di ricerca: devono intendersi tali quegli incarichi aventi ad oggetto una attività di approfondimento e ricerca il cui programma è nel dettaglio preventivamente definito ed individuato dalla Società. Tali incarichi non presuppongono necessariamente la redazione di relazioni scritte finali.

- 1.3 Consulenze: devono intendersi per consulenze quegli incarichi attribuiti a professionisti, aventi ad oggetto la richiesta di predisposizione di un parere o l'espressione di una valutazione o di un giudizio ovvero attività di consulenza o supporto per la elaborazione di atti amministrativi, normativi, deliberativi,

regolamentari, societari in genere.

2. Tutti gli incarichi di cui al comma precedente costituiscono oggetto di contratti di prestazione d'opera intellettuale, ai sensi degli articoli da 2229 a 2238 codice civile, da conferire mediante contratti di lavoro autonomo ovvero incarichi professionali, ovvero contratti di natura occasionale ovvero contratti di collaborazione coordinata e continuativa.
3. Restano esclusi dall'ambito di applicazione del Regolamento le attività di seguito indicate.
 - 3.1 Gli incarichi professionali conferiti per la difesa e l'assistenza in giudizio della Società ovvero per le relative pratiche di domiciliazione, nonché quelli inerenti attività notarili, in ragione del carattere altamente fiduciario di scelta del professionista competente.
 - 3.2 Gli incarichi strutturati e organizzati come appalti di servizi, per i quali trova applicazione il disposto del d.lgs. 12 aprile 2006 n. 163, ivi comprese la disciplina inerente gli appalti di cui all'allegato IIB al medesimo decreto nonché la disciplina inerente le soglie di rilevanza comunitaria e, per gli appalti sotto soglia, le differenziazioni procedurali derivanti dai diversi scaglioni di valore per le prestazioni in economia. Resta fermo quanto previsto al successivo articolo 9.

Articolo 4 – Presupposti per il conferimento degli incarichi.

1. Per esigenze alle quali, anche in considerazione dei carichi di lavoro, non sia possibile far fronte con personale in servizio ovvero per

inesistenza all'interno della struttura organizzativa di una figura idonea allo svolgimento dell'incarico ovvero ancora per necessità di supporti di alta specializzazione alla attività ordinaria degli uffici, la società potrà conferire gli incarichi di cui ai comma 1 e 2 del precedente articolo 3. La sussistenza dei presupposti per il conferimento degli incarichi di cui al presente comma 1 dovrà essere di volta in volta accertata e attestata mediante deliberazione dell'Amministratore Unico, attestazione che potrà risultare o da atto precedente ovvero dalla deliberazione o determinazione di attribuzione dell'incarico per trattativa diretta ovvero dalla deliberazione o determinazione di avvio della procedura comparativa pubblica.

2. Gli incarichi potranno essere conferiti esclusivamente ad esperti di particolare e comprovata professionalità e specializzazione nei rispettivi ambiti di operatività. Tali requisiti sono integrati dal titolo di studio e dall'eventuale abilitazione professionale necessari per l'esercizio dell'attività richiesta nonché dalla sussistenza di elementi dai quali desumere un adeguato livello di esperienza professionale nel settore di riferimento. Quali elementi sui quali fondare la scelta, la Società valuterà, tra l'altro:

- 2.1 sussistenza e livello dei titoli di studio dei titoli accademici e delle abilitazioni possedute;
- 2.2 precedenti attività professionali (di carattere autonomo o dipendente);
- 2.3 pregresso svolgimento di attività analoghe con Enti pubblici o privati;

- 2.4 pubblicazioni scientifiche;
- 2.5 pregressi incarichi svolti per AI e da quest'ultima giudicati positivamente.
3. Gli incarichi non possono avere durata indeterminata. I contratti di prestazione professionale autonoma possono essere oggetto di proroga o rinnovo, laddove ciò sia previsto nell'atto di conferimento dell'incarico stesso.
4. Il corrispettivo stabilito per le prestazioni professionali deve essere determinato in funzione del tipo di attività richiesta, della complessità e delle durata dell'incarico, dell'eventuale utilizzazione da parte del collaboratore di mezzi e strumenti propri, valutando altresì i valori remunerativi di mercato, le eventuali tariffe professionali di riferimento, ovvero i compensi già corrisposti dalla Società o dagli Enti soci per prestazioni analoghe.

Articolo 5 – Criteri e modalità di conferimento degli incarichi: affidamento diretto.

1. La Società potrà procedere ad affidamento diretto, a seguito di trattativa con il professionista o l'operatore individuato e in assenza di procedura comparativa, per incarichi di studio di ricerca nonché di consulenza laddove sia prevista la corresponsione di compensi per un importo inferiore ad euro 40.000,00 (quarantamila/00) al netto dell'iva e dell'eventuale contributo previdenziale nonché al netto del rimborso delle eventuali spese per l'espletamento dell'incarico soggette a IVA e presentate nella forma “A piè di lista”.
2. Nell'ipotesi di cui al comma 1 la Società potrà affidare gli incarichi a

professionisti o operatori di propria fiducia, previa verifica della sussistenza dei presupposti e dei requisiti di cui al sopraesteso articolo 4.

- 3.** La Società, entro il limite di valore di cui al successivo articolo 6, potrà altresì procedere, nelle ipotesi seguenti, ad affidamenti di incarichi in via diretta, senza ricorrere a procedura comparativa, anche per prestazioni professionali per le quali sia prevista la corresponsione di somme per importo superiore a quello di cui al comma 1 del presente articolo 5.

- 3.1** In casi eccezionali o di particolare urgenza, tali da non consentire ovvero da rendere eccessivamente gravoso e contrario agli interessi della Società il ricorso all'espletamento di procedura comparativa.

- 3.2** In caso di procedura comparativa andata deserta ovvero partecipata da concorrenti non qualificatisi o riconosciuti non idonei.

- 3.3** Nei casi in cui la prestazione costituisca oggetto di contratto caratterizzato da un elevato *intuitus personae* e richieda, quindi, abilità e particolare qualificazione professionale dell'incaricato, nonché una pregressa conoscenza dei meccanismi operativi e delle vicende interne della Società, caratteristiche tutte tali da rendere inopportuno ed infruttuoso il ricorso a procedure comparative.

- 4.** La sussistenza dei presupposti di cui al precedente comma 3 sarà attestata di volta in volta, sulla base di specifica indagine e

motivazione, con provvedimento del Consiglio di Amministrazione o del Direttore.

Articolo 6 – Criteri e modalità di conferimento degli incarichi: procedura comparativa per l'affidamento mediante cottimo fiduciario.

1. Per incarichi di studio, di ricerca o di consulenza, nella sussistenza dei presupposti di cui al sopraesteso articolo 4 e ove non ricorrano le ipotesi di cui al sopraesteso articolo 5, laddove sia prevista la corresponsione di compensi per un importo inferiore ad euro 207.000,00 (duecentosettemila/00), al netto dell'iva e dell'eventuale contributo previdenziale nonché al netto del rimborso delle eventuali spese per l'espletamento dell'incarico anticipato per conto del cliente, la Società potrà dare corso all'espletamento di procedura comparativa per l'affidamento mediante cottimo fiduciario, in conformità a quanto previsto dal presente articolo 6.
2. La procedura comparativa per l'affidamento mediante cottimo fiduciario verrà attivata mediante deliberazione dell'Amministratore Unico, ove saranno indicate le motivazioni che giustificano il ricorso a professionalità esterne alla Società, la durata e l'oggetto dell'incarico, il corrispettivo da porsi a base della procedura comparativa, i contenuti principali della eventuale lettera di invito da inoltrarsi ai professionisti.
3. L'affidamento dell'incarico mediante cottimo fiduciario avverrà nel rispetto dei principi di trasparenza, rotazione, parità di trattamento, previa consultazione di almeno cinque operatori economici, se sussistono in tale numero soggetti idonei, individuati sulla base di indagini di mercato ovvero tramite elenchi di operatori economici

predisposti dalla società. Agli elenchi di operatori economici tenuti dalla Società possono essere iscritti i soggetti che ne facciano richiesta, e che siano in possesso dei requisiti di cui al sopraesteso articolo 4. Gli elenchi sono soggetti ad aggiornamento con cadenza almeno annuale, previo avviso sul sito web della società in ordine al periodo di ricezione delle richieste di inserimento.

Articolo 7 - Criteri e modalità di conferimento degli incarichi: procedura comparativa pubblica.

1. Nelle ipotesi di cui al precedente articolo 6 e in alternativa al ricorso all'affidamento mediante cottimo fiduciario, la Società potrà dare corso all'espletamento di procedura comparativa pubblica in conformità a quanto previsto dal presente articolo 7 e dal successivo articolo 8.
2. La procedura comparativa pubblica verrà attivata mediante deliberazione dell'Amministratore Unico, ove saranno indicate le motivazioni che giustificano il ricorso a professionalità esterne alla società, la durata e l'oggetto dell'incarico, il corrispettivo da porsi a base della procedura comparativa, i contenuti principali dell'avviso di selezione.
3. L'avviso di selezione deve indicare l'oggetto dell'incarico e della specifica prestazione richiesta, il corrispettivo massimo proposto, titoli ed esperienze professionali pregresse richieste, modalità e termini per la presentazione delle manifestazioni di interesse.
4. L'avviso di selezione così redatto deve essere pubblicato per almeno 15 giorni sul sito web della Società, fatte salve ragioni di particolare urgenza ovvero la facoltà, in relazione alla particolare natura

dell'incarico, di ricorrere anche ad altre modalità di pubblicità, quali, a titolo esemplificativo, la pubblicazione su quotidiani locali o nazionali.

5. La Società, ovvero l'eventuale commissione, procederà all'esame delle proposte pervenute, valutando i curricula dei candidati, le caratteristiche qualitative delle offerte desunte dalla illustrazione delle modalità di svolgimento delle prestazioni oggetto dell'incarico, l'eventuale tempistica di realizzazione delle attività, l'eventuale ribasso del compenso offerto rispetto a quello massimo indicato nell'avviso. Ove ritenuto opportuno, alla valutazione delle offerte può fare seguito un colloquio orale.

Articolo 8 – Modalità di svolgimento della procedura comparativa pubblica.

1. La Società effettua la procedura comparativa di cui al precedente articolo 7 avvalendosi, se ritenuto utile ed opportuno, di una apposita commissione composta da membri in numero dispari individuati tra professionalità interne o esterne al personale della Società. La presidenza della Commissione sarà attribuita al Presidente della Società o al Direttore della Società.
2. La Società, ovvero l'eventuale commissione, procede valutando i curricula pervenuti nei termini evidenziati nell'avvio di selezione attribuendo a ciascuno di essi il punteggio corrispondente ai diversi requisiti richiesti secondo quanto indicato nell'avvio medesimo. L'incarico sarà conferito al professionista che avrà conseguito, sulla base della valutazione per titoli e della richiesta economica, il punteggio più elevato.

3. Ove ritenuto opportuno, alle valutazioni dei titoli curriculari e della richiesta economica, può fare seguito un colloquio orale, da svolgersi con quei candidati i cui titoli professionali e la richiesta economica siano risultati adeguati al profilo richiesto dall'avviso di selezione. In tale ipotesi, espletato anche il colloquio orale, l'incarico sarà conferito al professionista che avrà conseguito il punteggio complessivo più elevato.
4. La Società renderà noto il conferimento dell'incarico mediante comunicazione personale indirizzata al candidato vincitore della selezione, nonché mediante tempestiva pubblicazione dell'esito della procedura sul sito web della società e mantenuto per i 90 (novanta) giorni successivi a quello di prima pubblicazione.

Articolo 9 – Criteri e modalità di conferimento degli incarichi: applicazione della disciplina di cui al d.lgs. 12 aprile 2006 n. 163.

1. Per gli incarichi che siano strutturati come appalti di servizi ai sensi del capoverso 3.2 del comma 3 del sopraesteso articolo 3 e, in ogni caso, per gli incarichi in relazione ai quali sia prevista la corresponsione di compensi per un importo pari o superiore a quello di cui al sopraesteso articolo 6 troverà integrale applicazione la disciplina di cui al d.lgs. 12 aprile 2006 n. 163 e del relativo Regolamento di esecuzione, disposizioni da aversi qui, ad ogni effetto e anche convenzionalmente, richiamate e trascritte.

**Titolo III – Modalità e principi generali per la selezione e il reclutamento
del personale dipendente**

Articolo 10 – Principi e criteri generali.

1. La Società assicura e garantisce il rispetto delle norme di legge in materia di lavoro subordinato, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato ai propri dipendenti, garantendo altresì il rispetto del principio delle pari opportunità a uomini e donne nell'accesso all'impiego, senza alcuna discriminazione per ragioni di sesso, appartenenza etnica, di nazionalità, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di orientamento sessuali e di condizioni personali e sociali.
2. La Società persegue gli obiettivi del costante miglioramento e aggiornamento delle competenze professionali presenti in azienda, nonché della valorizzazione delle risorse umane presenti in organico e della qualità delle prestazioni rese.
3. La selezione ed il reclutamento di personale, fatti salvi i trasferimenti del personale da società partecipate o collegate a AI si svilupperà in coerenza con la pianificazione delle risorse economiche della società, con le necessità di risorse umane evidenziate nel tempo dalla struttura organizzativa della Società e con modalità tali che garantiscano imparzialità e trasparenza.
4. L'assunzione del personale, a tempo determinato o indeterminato, avviene nel rispetto delle norme di legge in vigore e delle prescrizioni contenute nella contrattazione collettiva nazionale di riferimento.

Articolo 11 – Modalità di selezione del personale.

1. Per l'assunzione di personale dipendente, la Società, salvo il ricorso a diversi procedimenti definiti da disposizioni normative di rango primario o da provvedimenti assunti dalla Pubblica Amministrazione, individua la persona idonea mediante procedura comparativa pubblica

da attivarsi previa delibera dell'Amministratore Unico, che indichi le motivazioni sottese all'assunzione, nonché le caratteristiche principali del profilo professionale richiesto.

2. L'avviso di selezione deve indicare, quali elementi minimi essenziali, i requisiti richiesti ai candidati (a titolo esemplificativo: titolo di studio, esperienze professionali già maturate, ecc...) la categoria professionale e il profilo di inquadramento, una sintetica descrizione delle principali funzioni connesse alla posizione lavorativa da ricoprire, la tipologia di contratto da sottoscrivere, il connesso trattamento economico lordo (comprensivo di tutti gli emolumenti previsti), termini e modalità di presentazione delle domande.
3. L'avviso di selezione, così redatto, deve essere pubblicato per almeno 15 (giorni) giorni sul sito web della Società, fatta salva la facoltà di ricorrere anche ad altre modalità di pubblicità, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, la pubblicazione su quotidiani locali o nazionali.
4. La società effettua la procedura comparativa di selezione avvalendosi, se ritenuto utile ed opportuno, di apposita commissione, composta da membri in numero dispari individuati tra professionalità interne o esterne alla Società.
5. La Società, ovvero l'eventuale commissione, procede valutando i curricula pervenuti nei termini evidenziati dall'avviso di selezione, attribuendo a ciascuno di essi il punteggio corrispondente ai diversi requisiti richiesti secondo quanto indicato dall'avviso. Alla valutazione per titoli curriculari farà seguito un colloquio orale, da svolgersi con

quei candidati i cui titoli professionali siano risultati adeguati al profilo richiesto dall'avviso di selezione.

6. Espletato anche il colloquio orale, si procederà all'assunzione del candidato che avrà conseguito il punteggio complessivamente più elevato. Dalla graduatoria finale la Società darà notizia ai candidati che avranno partecipato alla selezione, nel rispetto dei principi in materia di riservatezza.
7. La procedura di selezione potrà essere interrotta dalla società in qualsiasi momento antecedente l'assunzione nel caso in cui eventi sopravvenuti o comunque diverse valutazioni espresse dal Consiglio di Amministrazione inducano a ritenere non più necessaria o opportuna l'assunzione medesima.

Titolo IV – Disposizioni finali

Articolo 12 – Decorrenza dell'efficacia.

1. Il Regolamento trova applicazione dalla data della sua approvazione da parte della Assemblea della Società.
2. Ogni successiva modifica del Regolamento verrà recepita in un testo coordinato che verrà pubblicato con le medesime modalità di cui al comma 1, sostituendo la versione precedente con indicazione esplicita della data di decorrenza dalla variazione.

Articolo 14 – Banca dati.

1. I curricula dei candidati e gli esiti delle procedure di selezione sono inseriti nella banca dati delle società, banca dati soggetta a periodico aggiornamento, anche sulla base di quanto previsto dal Regolamento.