

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

Della società

AGAC Infrastrutture S.p.A.

Piazza Prampolini 1

42121 Reggio Emilia

Rev. 2 approvato dall'amministratore unico in data 21 maggio 2026, come previsto dall'art. 23.2.e dello Statuto, e presentato all'assemblea dei soci del 21 maggio 2026

Sommario

| | |
|--|----|
| Titolo I – Oggetto e finalità | 3 |
| Articolo 1 – Oggetto | 3 |
| Articolo 2 – Finalità | 3 |
| Titolo II – Affidamento di incarichi professionali individuali | 3 |
| Articolo 3 – Ambito di applicazione | 3 |
| Articolo 4 – Presupposti per il conferimento degli incarichi | 4 |
| Articolo 5 – Criteri e modalità di conferimento degli incarichi: affidamento diretto | 6 |
| Articolo 6 – Criteri e modalità di conferimento degli incarichi: affidamento mediante procedura negoziata | 7 |
| Articolo 7 - Criteri e modalità di conferimento degli incarichi: procedura comparativa pubblica | 8 |
| Articolo 8 – Modalità di svolgimento della procedura comparativa pubblica | 8 |
| Articolo 9 – Criteri e modalità di conferimento degli incarichi: applicazione della disciplina di cui al D.lgs. 18 aprile 2016 n. 50. | 9 |
| Titolo III – Modalità e principi generali per la selezione e il reclutamento del personale dipendente | 9 |
| Articolo 10 – Principi e criteri generali | 10 |
| Articolo 11 – Modalità di selezione del personale | 10 |
| Titolo IV – Disposizioni finali | 11 |
| Articolo 12 – Decorrenza dell'efficacia | 12 |
| Articolo 13 – Banca dati | 12 |

Titolo I – Oggetto e finalità

Articolo 1 – Oggetto

AGAC Infrastrutture S.p.A. mediante il presente Regolamento (nel seguito, per brevità, indicato come "Regolamento"), stabilisce 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 europea, di trasparenza, pubblicità e imparzialità, nonché dei principi posti dall'art. 35, comma 3, del D.lgs. n. 165 del 2001 e nel rispetto del D.lgs. n. 175/2016 e s.m.i.

Articolo 2 – Finalità

Il Regolamento persegue le seguenti finalità.

- Ottimizzazione delle risorse umane aziendali, secondo caratteristiche professionali e attitudinali che garantiscano elevati livelli qualitativi delle prestazioni e dei servizi offerti.
- Acquisizione di personale con caratteristiche professionali e attitudinali strettamente commisurate alle esigenze delle posizioni e dei ruoli da ricoprire.
- 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.
- Attivazione di procedure informate a criteri di imparzialità, oggettività, trasparenza e pubblicità.

Titolo II – Affidamento di incarichi professionali individuali

Articolo 3 – Ambito di applicazione

Le disposizioni del presente Titolo si applicano alle ipotesi di conferimento di incarichi individuali, ex art. 7, comma 6, D.lgs. 165/2001 di studio o di ricerca ovvero di consulenza, da individuarsi nel rispetto delle definizioni che seguono:

- 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.

- 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.
- Incarichi di consulenza: 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.

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, incarichi professionali, ovvero, contratti di collaborazione.

Restano esclusi dall'ambito di applicazione del Regolamento le attività di seguito indicate:

Gli incarichi strutturati e organizzati come appalti di servizi, ivi compresi gli incarichi legali, per i quali trova applicazione il disposto del D.lgs. 18 aprile 2016, n.50 ivi comprese la disciplina inerente gli appalti di cui all'allegato IX al medesimo decreto nonché la disciplina inerente le soglie di rilevanza comunitaria e, per gli appalti sottosoglia, 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

- a. La Società potrà conferire esclusivamente incarichi individuali, con contratti di lavoro autonomo, ad esperti di particolare e comprovata specializzazione anche universitaria, in presenza dei seguenti presupposti di legittimità

- b. l'oggetto della prestazione deve corrispondere alle competenze proprie di AGAC Infrastrutture, ad obiettivi e progetti specifici e determinati e deve risultare coerente con le esigenze di funzionalità dell'amministrazione conferente
- c. AGAC Infrastrutture deve avere preliminarmente accertato l'impossibilità oggettiva di utilizzare le risorse umane disponibili al suo interno
- d. la prestazione deve essere di natura temporanea e altamente qualificata; l'eventuale proroga dell'incarico originario è consentita, in via eccezionale, al solo fine di completare il progetto e per ritardi non imputabili al collaboratore, ferma restando la misura del compenso pattuito in sede di affidamento dell'incarico
- e. devono essere preventivamente determinati durata, oggetto e compenso della collaborazione

Si prescinde dal requisito della comprovata specializzazione universitaria in caso di stipulazione di contratti di collaborazione per attività che debbano essere svolte da professionisti iscritti in ordini o albi o con soggetti che operino nel campo dell'arte, dello spettacolo, dei mestieri artigianali o 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 di cui al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, purché senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, ferma restando la necessità di accertare la maturata esperienza nel settore.

La sussistenza dei presupposti per il conferimento degli incarichi di cui al presente comma dovrà essere di volta in volta accertata e attestata mediante deliberazione dell'Amministratore Unico.

Nella scelta la Società valuterà, tra l'altro:

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

- pubblicazioni scientifiche
- pregressi incarichi svolti per AI e da quest'ultima giudicati positivamente

Gli incarichi non possono avere durata indeterminata. I contratti di prestazione professionale autonoma possono essere oggetto di proroga o rinnovo, laddove ciò sia stato espressamente previsto nell'atto di conferimento dell'incarico stesso.

In merito agli incarichi nei confronti dei soggetti in stato di quiescenza, è fatto salvo il divieto previsto all'art. 5 comma 9 del D.l. 95/2012 come convertito in l. n. 135/2012 e s.m.i.

Il corrispettivo stabilito per le prestazioni professionali deve essere determinato in funzione del tipo di attività richiesta, della complessità e della 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

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'I.V.A. e dell'eventuale contributo previdenziale.

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:

- In casi 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, nel rispetto del principio di

rotazione.

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

La sussistenza dei presupposti di cui al precedente comma 2 sarà attestata di volta in volta, sulla base di specifica indagine e motivazione, con provvedimento dell'Amministratore Unico.

Articolo 6 – Criteri e modalità di conferimento degli incarichi: affidamento mediante procedura negoziata

Per incarichi di studio, di ricerca o di consulenza, nella sussistenza dei presupposti di cui al sopra esteso articolo 4 e ove non ricorrano le ipotesi di cui al sopra esteso articolo 5, laddove sia prevista la corresponsione di compensi per un importo inferiore ad euro 221.000,00 (duecentotrentamila/00), al netto dell'I.V.A. 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 procedura negoziata previa consultazione, ove esistenti, di almeno cinque operatori economici individuati sulla base di indagini di mercato ovvero mediante 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 sopra esteso 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.

La procedura comparativa per l'affidamento mediante procedura negoziata 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.

L'affidamento dell'incarico mediante procedura negoziata avverrà nel rispetto dei principi di trasparenza, rotazione, parità di trattamento.

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

Nelle ipotesi di cui al precedente articolo 6 e in alternativa al ricorso all'affidamento mediante procedura negoziata, 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.

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.

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.

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.

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

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 all'Amministratore Unico della Società.

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'avviso medesimo. L'incarico sarà conferito al professionista che avrà conseguito, sulla base della valutazione per titoli e della richiesta economica, il punteggio più elevato.

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.

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.

Articolo 9 – Criteri e modalità di conferimento degli incarichi: applicazione della disciplina di cui al D.lgs. 18 aprile 2016 n. 50.

Per gli incarichi che siano strutturati come appalti di servizi, ai sensi primo comma dell'articolo 3 del presente Regolamento 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 sopra esteso articolo 6 troverà integrale applicazione la disciplina di cui al D.lgs. 18 aprile 2016 n. 50 e s.m.i., 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

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.

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.

La selezione ed il reclutamento di personale, fatti salvi i trasferimenti, distacchi o comandi del personale da società partecipate o collegate ad AGAC 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 nel rispetto dei principi, anche di derivazione europea, di trasparenza, pubblicità e imparzialità e dei principi di cui all'articolo 35, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

L'assunzione del personale, a tempo determinato o indeterminato, avviene nel rispetto delle norme di legge in vigore, delle prescrizioni contenute nella contrattazione collettiva nazionale di riferimento e del presente Regolamento.

Articolo 11 – Modalità di selezione del personale

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

Ai sensi e nel rispetto del D.lgs. 33/2013 la società provvederà a pubblicare sul proprio sito web alla sezione "Società trasparente", per una durata massima di 5 anni, i seguenti dati relativi a ogni singola procedura di selezione: bando di selezione con criteri di selezione ed esito della selezione.

Titolo IV – Disposizioni finali

Articolo 12 – Decorrenza dell'efficacia

Il Regolamento trova applicazione dalla data della sua approvazione da parte della Assemblea della Società.

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 13 – Banca dati

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