

Art. 1 Oggetto

La presente procedura (“**Procedura**”) – approvata dal Consiglio di Amministrazione – ha l’obiettivo di descrivere i ruoli, le responsabilità, le modalità operative e i principi per la selezione del Direttore Generale di Autostrada Pedemontana Lombarda (di seguito anche “**APL**” o la “**Società**”).

Si precisa che le modalità di reclutamento disciplinate nella presente Procedura non hanno natura di concorso pubblico e che il rapporto di lavoro del personale dipendente della Società è di tipo privatistico.

Art. 2 Riferimenti normativi e principi

I soggetti, a qualsiasi titolo coinvolti nelle attività in oggetto, sono tenuti al rigoroso rispetto di quanto previsto nella presente Procedura, dei principi richiamati dal Codice Etico della Società, del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Programma Triennale per la Trasparenza e l’Integrità, e delle prescrizioni previste dalla legge ed in particolare dal D.Lgs. 175/2016 (“*Testo Unico in materia di società a partecipazione pubblica*”).

La procedura di selezione del Direttore Generale deve avvenire nel rispetto dei principi e delle norme, anche di carattere comunitario, di pubblicità, trasparenza ed imparzialità.

I soggetti che, nel corso della Procedura, sono chiamati ad effettuare qualsivoglia tipo di valutazione sono tenuti a segnalare l’eventuale esistenza di conflitti di interesse, di rapporti di parentela, ovvero altre circostanze, che possano inficiare l’obiettività del proprio giudizio sui candidati.

Art. 4 Requisiti del profilo

È compito del Consiglio di Amministrazione definire i requisiti obbligatori e i requisiti professionali che i singoli candidati dovranno possedere, alla data di presentazione della domanda di candidatura e fino alla eventuale assunzione, per poter partecipare alla procedura di selezione, nonché i titoli preferenziali.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione ha il compito di definire:

- a) **incarichi, funzioni, poteri e connesse deleghe** da attribuire al Direttore Generale;
- b) i **requisiti obbligatori** che dovranno possedere i candidati, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - possesso della cittadinanza italiana o possesso dei requisiti previsti dall’art. 38 del D.Lgs. n. 165/2001 fatta salva in tal caso l’ottima conoscenza della lingua italiana;
 - godimento dei diritti civili e politici anche negli Stati di appartenenza o provenienza;
 - non aver riportato condanne penali o provvedimenti di prevenzione o altre misure che, secondo le norme vigenti, impediscono la costituzione di un rapporto di lavoro con pubbliche amministrazioni;
 - non essere stati destituiti o dispensati ovvero licenziati per motivi disciplinari dall’impiego presso una pubblica amministrazione o altro datore di lavoro;
 - l’assenza di cause di incompatibilità ed inconfiribilità ai sensi del D.Lgs. 39/2013;
 - l’assenza di collocamento in quiescenza ai sensi dell’art. 5, comma 9, D.L. n. 95/2012;
- d) i **requisiti professionali** obbligatori, tra i quali il titolo di studio richiesto e l’esperienza professionale maturata richiesta;
- e) i **titoli preferenziali richiesti**, anche sulla base dei quali verrà effettuata la valutazione dei candidati;
- e) la **tipologia del contratto** e la durata dello stesso;

- f) l'**ammontare della retribuzione** che dovrà essere commisurato all'esperienza, alle funzioni attribuite e al mercato e terrà conto dei vincoli stabiliti dalla vigente normativa, applicabile ad APL.

Tutti i requisiti obbligatori dovranno essere dichiarati ed autocertificati da ogni singolo candidato, ai sensi del DPR n. 445/2000. L'accertamento di eventuali non veridicità di quanto autocertificato e/o documentato, comporterà ogni provvedimento di natura sanzionatoria previsto dal DPR n. 445/2000.

Per difetto dei requisiti di cui alla Procedura, per sopravvenuta perdita anche di uno soltanto dei requisiti obbligatori richiesti ovvero per la mancata o incompleta presentazione della documentazione prevista sarà disposta, in qualsiasi momento, l'esclusione del candidato.

Art. 5

Modalità e termini per la presentazione delle candidature

Al fine di poter partecipare alla procedura di selezione, i soggetti interessati dovranno far pervenire alla Agenzia di Selezione di cui al successivo art. 6:

1. apposita domanda, debitamente sottoscritta e compilata sulla base del modello allegato, che sarà altresì allegato all'Avviso di avvio della procedura di selezione;
2. il proprio *curriculum vitae*, preferibilmente in formato europeo, con la dicitura "Candidatura Direttore Generale", sottoscritto con firma autografa autenticata e/o con firma digitale; nonché
3. fotocopia di un documento di identità in corso di validità.

Non potranno essere prese in considerazione le candidature pervenute oltre il termine stabilito nell'Avviso, con riferimento al quale farà fede il momento di ricezione delle candidature stesse.

L'Avviso sarà pubblicato sul sito web della Società (www.pedemontana.com) e di Regione Lombardia (www.regione.lombardia.it) nonché su due quotidiani di rilevanza nazionale.

L'Avviso – redatto con il supporto consultivo di un avvocato giuslavorista nominato dalla Società e della Direzione Legale e *Compliance* – sarà inoltre pubblicizzato dall'Agenzia di Selezione individuata, ai sensi del successivo articolo 6.

Art. 6

Valutazione delle candidature

La Valutazione delle candidature pervenute è affidata ad una Commissione di Valutazione nominata ad hoc, composta da un membro indicato dal Socio di Controllo, attualmente Regione Lombardia, da un Docente del Politecnico di Milano nominato dal Rettore e da un tecnico di comprovata esperienza nominato dal Collegio degli Ingegneri e degli Architetti di Milano.

Nel rispetto della normativa vigente e delle procedure aziendali per l'individuazione dei fornitori (PO 14 - acquisizione degli approvvigionamenti), verrà inoltre individuato un soggetto esterno, regolarmente iscritto all'albo delle Agenzie di ricerca e selezione del personale del Ministero del Lavoro, a cui verrà affidato l'incarico di supportare la Commissione di Valutazione nella valutazione, sia tecnica che psico-attitudinale, delle candidature ricevute (**Agenzia di Selezione**).

La Commissione di Valutazione e l'Agenzia di Selezione dovranno, nella propria attività, attenersi a quanto previsto dalla normativa vigente, in particolare con riferimento a quanto previsto dall'art. 19 del D.Lgs. 175/2016.

Tutte le candidature eventualmente pervenute direttamente alla Società saranno inoltrate all'Agenzia di Selezione, che si farà carico di verificare la correttezza e la completezza della documentazione ricevuta. L'Agenzia di Selezione potrà richiedere ai candidati di integrare la documentazione eventualmente mancante.

Non saranno ammesse alla selezione le domande di candidati, il cui *curriculum vitae* non presenti i requisiti obbligatori e i requisiti professionali obbligatori richiesti dalla procedura di selezione, così come stabiliti ai sensi del precedente art. 4.

La Commissione di Valutazione, con l'assistenza dall'Agenzia di Selezione, sottoporrà i candidati ad un colloquio tecnico – attitudinale, volto ad individuare le capacità professionali del candidato, in riferimento alle attività da svolgere e alle responsabilità che gli saranno attribuite.

Le informazioni raccolte nel corso dei colloqui e le conseguenti valutazioni dovranno essere formalizzate, a Cura della Commissione di Valutazione e con il supporto dell'Agenzia di Selezione, in una Scheda di Valutazione del candidato, in cui sarà indicato anche il complessivo giudizio del candidato, come sotto riportato.

La valutazione del candidato, espressa a seguito dei colloqui, verrà espressa dalla Commissione di Valutazione, tramite l'attribuzione di due punteggi:

- il primo punteggio (“*Punteggio Tecnico*” da 1 a 30) esprime la valutazione delle competenze e conoscenze tecniche/professionali e dell'esperienza maturata;
- il secondo punteggio (“*Punteggio Attitudinale*” da 1 a 30) esprime la valutazione delle attitudini, delle capacità comunicative e relazionali, della motivazione dimostrate in fase di colloquio e della valutazione psico-attitudinale effettuata.

Il Punteggio Complessivo è dato dalla somma del Punteggio Tecnico e del Punteggio Attitudinale.

La Commissione di Valutazione procederà, quindi, alla trasmissione al Consiglio di Amministrazione, della graduatoria redatta sulla base del Punteggio Complessivo attribuito, con la proposta del nominativo a cui proporre il contratto per il ruolo di Direttore Generale.

L'Agenzia di Selezione si occuperà di supportare la Commissione di Valutazione nella fase selettiva e in particolare curerà l'archivio della documentazione; al termine dell'attività di valutazione, l'Agenzia di Selezione trasmetterà alla Società copia di tutta la documentazione.

In relazione al candidato proposto dalla Commissione di Valutazione, il Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza effettuerà una verifica preliminare circa l'inesistenza di cause di incompatibilità - inconfiribilità (D.Lgs. 39/2013).

Il Consiglio di Amministrazione definisce le condizioni contrattuali (inquadramento, retribuzione, ruolo, periodo di prova e *benefits*) del neo-assunto, con riferimento al CCNL e autorizza la sottoscrizione del contratto. La proposta di assunzione dovrà essere sottoscritta dal candidato per accettazione.

Art. 7

Sospensione, Annullamento e/o Revoca della Procedura

Successivamente al relativo avvio, la Società, a proprio insindacabile giudizio, avrà sempre la facoltà di sospendere, annullare e/o revocare la procedura di selezione e/o di non dar luogo a nessuna assunzione, senza che ciò possa comportare diritto alcuno in capo ai soggetti che avranno presentato la propria candidatura di vedersi riconosciuti indennizzi, risarcimenti, rimborsi spese o qualsivoglia altro ristoro in proprio favore.

Allegato: modulo per la presentazione della candidatura a Direttore Generale.