

Interreg



Cofinancé par
l'Union Européenne

NEXT Italie - Tunisie

GUIDA PRATICA ALLE PROCEDURE DI RECLUTAMENTO PER RISORSE UMANE ED ESPERTI ESTERNI

Versione settembre 2025

SOMMARIO

1. PREMESSA	3
2. PRINCIPI GENERALI	4
2.1 VERIFICHE PRELIMINARI	5
3. TESTO DELL'AVVISO.....	6
3.1 SCOPO DELLA SELEZIONE	6
3.2 CONDIZIONI DI PARTECIPAZIONE	6
3.3 PROCEDURE DI PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA.....	7
3.4 MODALITÀ E CRITERI DI SELEZIONE: CURRICULUM E COLLOQUIO	8
3.5 COMITATO DI VALUTAZIONE E PROCEDURA	9
3.6 ALTRI ELEMENTI.....	10

1. PREMESSA

Questa guida pratica si propone di assistere i beneficiari del progetto nelle loro attività di reclutamento di risorse umane ed esperti esterni nell'ambito del Programma INTERREG NEXT Italie-Tunisie.

La guida fornisce informazioni sui principi generali e sugli elementi fondamentali per la redazione degli avvisi e fa espresso riferimento al Manuale di Gestione e Controllo (Il Manuale) e ai suoi allegati per quanto riguarda le diverse tipologie di figure professionali e le condizioni contrattuali ammissibili.

Questa guida pratica è strutturata in 2 sezioni:

1. La prima sezione contiene una descrizione dei principi generali e dei controlli preliminari.
2. La seconda sezione è dedicata ai testi dell'Avviso, in particolare con riferimento a:
 - Oggetto della selezione
 - Condizioni per la partecipazione alla selezione
 - Procedure di presentazione della domanda
 - Modalità e criteri di selezione: Curriculum e colloquio
 - Procedure di comitato e valutazione.

La guida fa riferimento a più fonti ed è subordinata al rispetto delle norme contenute nei documenti del Programma e/o nella normativa comunitaria e nazionale pertinente di seguito elencata, che si invita a verificare:

- Regolamento di esecuzione (UE) n. 1059-1060/2021 della Commissione
- Programma operativo Congiunto Italie-Tunisie 2021-2027
- Legislazione e politiche nazionali in materia di occupazione e reclutamento
- Normativa nazionale applicabile, contratti di lavoro e accordi collettivi
- Manuale di gestione e controllo (settembre 2025)
- Avviso con il quale è stato selezionato il progetto
- Contratto di sovvenzione
- Accordo di partenariato.

2. PRINCIPI GENERALI

Le procedure di reclutamento si basano sui principi fondamentali di imparzialità, pubblicità, pari opportunità e trasparenza, che devono essere garantiti.

Imparzialità

Principio secondo il quale il datore di lavoro deve agire in modo neutrale ed equidistante da tutti i candidati, senza condizionamenti o favoritismi. La ricerca e la selezione del personale devono prevedere procedure di selezione comparativa il cui unico obiettivo è verificare la corrispondenza della professionalità, delle competenze e delle attitudini dei candidati con le caratteristiche delle funzioni da ricoprire.

L'avviso deve essere generato da procedure (indipendentemente dalla natura giuridica degli enti, siano essi pubblici, di diritto pubblico e/o privati), che rispettano la normativa sui "conflitti di interesse" di cui all'articolo 61 del regolamento (UE, Euratom) 2018/1046 e la comunicazione della Commissione (2021/C 121/01) "Orientamenti sulla prevenzione e la gestione dei conflitti di interesse ai sensi del regolamento finanziario".

Annuncio

Per garantire a tutti i candidati pari accesso al lavoro, è necessario pubblicare annunci di lavoro. Spetta pertanto al datore di lavoro garantire che la procedura di reclutamento si svolga in condizioni che consentano un periodo di tempo ragionevole tra la pubblicazione dell'annuncio e la scadenza per la ricezione delle candidature.

Ciascun avviso di procedura per l'acquisizione di risorse umane e consulenti, i cui termini di partecipazione non devono essere inferiori a 30 giorni, non può riguardare più progetti: ogni selezione deve essere riconducibile a un unico progetto.

I beneficiari privati italiani e tunisini, oltre a rispettare le regole e i principi generali stabiliti nel Manuale (in particolare quelli relativi a redditività, partecipazione, trasparenza, imparzialità e assenza di conflitti di interesse, in conformità alla normativa europea), devono pubblicare tutte le procedure di appalto pubblico interne ed esterne per l'acquisizione di risorse umane e consulenti sul sito web www.italietunisie.eu, pena l'inammissibilità della spesa. Qualsiasi spesa relativa all'attuazione dell'operazione derivante da procedure di appalto pubblico non pubblicate sul suddetto sito web del Programma sarà considerata inammissibile e qualsiasi contro argomentazione sarà ritenuta inammissibile dai revisori competenti. La richiesta di pubblicazione deve pervenire direttamente dal Capofila e non da un partner. La selezione deve essere comunicata all'Autorità di Gestione con sufficiente anticipo, per consentirne la pubblicazione sul portale del Programma, dove saranno pubblicate informazioni con un link alla pagina dell'ente che ha emesso la selezione.

Pari opportunità

Il principio impone al datore di lavoro di basare la propria scelta su criteri oggettivi, senza tener conto di elementi quali caratteristiche morali, etniche, religiose, finanziarie e sociali.

Trasparenza

Tutti gli elementi della procedura di selezione devono essere formulati in modo chiaro nel bando, per consentire ai candidati di comprenderli e di valutare le proprie possibilità di ottenere il contratto. Questo principio è fondamentale anche per consentire alla Commissione di Valutazione di verificare la conformità delle candidature ricevute ai criteri previsti dal bando in questione e di ridurre il suo potere discrezionale nella valutazione delle candidature.

2.1 VERIFICHE PRELIMINARI

Il primo passo per il reclutamento del personale nell'ambito del Programma è verificare che la figura professionale richiesta sia conforme a quanto indicato nel modulo di candidatura e che il budget del progetto preveda le risorse finanziarie necessarie nella corrispondente categoria di spesa. La categoria di spesa varierà a seconda della tipologia di figura professionale/contratto che si intende attivare.

Per quanto riguarda le tipologie di figure professionali e le condizioni contrattuali ammissibili, si rimanda al Manuale, ricordando che le principali categorie professionali inserite nel bilancio sono i Costi delle “Risorse Umane” (a tempo determinato e indeterminato) e i “Costi per consulenze e servizi esterni”.

La verifica delle risorse finanziarie e la corretta previsione di bilancio sono necessarie per l'ammissibilità delle spese del contratto che si desidera attivare.

3. TESTO DELL'AVVISO

3.1 SCOPO DELLA SELEZIONE

Questa sezione dell'avviso è dedicata alla descrizione della figura ricercata con riferimento alle mansioni da svolgere, secondo quanto previsto nel modulo di domanda.

È importante descrivere chiaramente le attività che l'esperto dovrà svolgere. Le informazioni contenute in questa sezione del bando saranno determinanti per valutare la rispondenza dei compiti da svolgere alle condizioni previste per la partecipazione al bando stesso.

Gli elementi fondamentali che concorrono a determinare l'oggetto del ricorso sono: valore e durata del Contratto. L'avviso deve necessariamente contenere questi due elementi.

Il valore del contratto deve corrispondere al budget previsto dal progetto.

La durata del Contratto non può superare la durata delle attività del progetto previste nel contratto di sovvenzione.

Consigli pratici

- Descrivere le attività da realizzare in modo chiaro e conforme a quanto riportato nel formulario di candidatura;
- Indicare l'importo del contratto in funzione del budget del progetto;
- Calcolare la durata del contratto in conformità alle regole del programma.

3.2 CONDIZIONI DI PARTECIPAZIONE

Le condizioni per partecipare alla selezione, definite anche condizioni di ammissibilità o criteri di ammissione, sono le seguenti:

- a) Condizioni generali;
 - b) Sono richieste specifiche condizioni per la figura professionale.
-
- a) Le **condizioni generali** riservano l'accesso alla procedura di selezione a persone in base al loro rapporto con lo Stato.

Ad esempio, sono richieste le seguenti condizioni:

- Essere cittadino dell'IT, della TU o di un paese terzo idoneo;
- Il godimento dei diritti civili e politici nel Paese di origine.

Inoltre secondo la normativa nazionale di riferimento, non è possibile partecipare alle selezioni per chi è:

- Escluso dall'elettorato politico attivo;
- Licenziato o escluso dall'impiego presso una pubblica amministrazione a causa della sua persistente inadeguatezza;
- Dichiarati esclusi per aver prodotto documenti falsi o soggetti a invalidità;
- Interdetto dal ricoprire cariche pubbliche in base a sentenza passata in giudicato;
- Impedito ad accedere al pubblico impiego in base alla normativa nazionale vigente.

Queste condizioni costituiscono un elemento fondamentale del bando di gara e devono essere previste.

- b) Le **condizioni specifiche** di partecipazione sono specifiche al ruolo da ricoprire, come ad esempio una qualifica/diploma, che devono essere adeguate al profilo professionale ricercato.

È necessario che l'avviso contenga una chiara descrizione delle condizioni di partecipazione in termini di qualifiche ed esperienza lavorativa, in conformità con le mansioni da svolgere sopra menzionate.

Ad esempio, le condizioni specifiche per partecipare alla selezione sono:

- Un livello di istruzione pertinente al lavoro da svolgere;
- Esperienza lavorativa nell'ambito di progetti e/o programmi finanziati dall'UE correlati al profilo richiesto;
- Conoscenza della lingua francese (lingua ufficiale del Programma).

Consigli pratici

- Prevedere una qualificazione appropriata alle mansioni da svolgere: per alcuni avvisi, a causa della tecnicità dei progetti a cui si riferiscono, i diplomi di istruzione secondaria non sembrano essere adeguati alle funzioni da esercitare;
- Fornire dettagli sull'esperienza professionale richiesta;
- Includere la conoscenza della lingua francese tra le condizioni di ammissibilità. Se ciò non fosse possibile, inserirla almeno tra i criteri di valutazione/selezione (vedi oltre), considerando che il francese è la lingua ufficiale del Programma Italie-Tunisie nell'ambito del quale il contratto sarà attivato e quindi un elemento essenziale del contratto stesso.

3.3 PROCEDURE DI PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA

Nell'avviso dovranno essere indicate le modalità di partecipazione alla selezione e la scadenza per la presentazione della domanda.

In merito a quest'ultimo punto e data la natura specifica del Programma Interreg Next Italie-Tunisie e le attività spesso altamente tecniche da svolgere nell'ambito del progetto si richiede un termine di 30 giorni per la presentazione della domanda. Appare pertanto opportuno applicare tale termine per dare

la possibilità a un maggior numero di persone di partecipare e di garantire il pieno rispetto del criterio di pubblicità, uno degli elementi di valutazione nella verifica della spesa.

L'avviso deve essere pubblicato almeno sul sito web ufficiale del partner. I beneficiari privati italiani e tunisini devono pubblicare l'avviso sul sito web www.italietunisie.eu

Consigli pratici

- prevedere un termine di almeno 30 giorni per la presentazione delle domande, per ragioni di pubblicità e per garantire che non accada che nessuna domanda venga ricevuta in tempo o che ne pervengano solo poche.

3.4 MODALITÀ E CRITERI DI SELEZIONE: CURRICULUM E COLLOQUIO

Per consentire a tutti i candidati di comprendere e valutare le proprie possibilità di ottenere il contratto, gli elementi della procedura di reclutamento devono essere formulati in modo chiaro e dettagliato nell'avviso.

Si raccomanda che le procedure di selezione prevedano una procedura in due fasi: una fase iniziale di valutazione del CV e una fase successiva con un colloquio.

L'avviso dovrebbe includere dettagli sul CV e sui criteri di valutazione del colloquio. A tal fine, potrebbe essere opportuno fornire una griglia con criteri di valutazione e punteggi chiari e dettagliati.

Si consiglia di fornire un punteggio massimo sia per la valutazione del curriculum che per quella del colloquio e di fornire punteggi dettagliati per ciascun criterio:

Di seguito, un esempio di griglia per la valutazione dei CV:

Criteri di selezione (specifici)	Punteggio massimo
Master e/o dottorato o pubblicazioni attinenti al profilo richiesto	1 punto per ogni titolo (max 5 punti)
Esperienza professionale in progetti di cooperazione internazionale o nell'ambito di progetti o programmi di cooperazione transfrontaliera	
Esperienza nel campo della ricerca	1 punto per ogni anno di esperienza (max 15 punti)

Si suggerisce inoltre di prevedere una soglia minima per l'ammissione al colloquio. Di seguito è

riportato un esempio di griglia per la valutazione del colloquio:

Criteri di selezione (specifici)	Punteggio massimo	
	media	alto
Conoscenza della legislazione europea e dei programmi comunitari di cooperazione transfrontaliera.	massimo 2 punti	massimo 5 punti
Pertinenza delle competenze professionali agli obiettivi del progetto	massimo 6 punti	massimo 10 punti

Consigli pratici

- Includere un articolo sulla nomina del comitato di valutazione e sul suo funzionamento;
- Raccomandare di prevedere una procedura con attribuzione di punteggi per la valutazione del CV e del colloquio;
- Stabilire un punteggio massimo per la valutazione del curriculum e del colloquio;
- Prevedere una soglia minima di ammissione al colloquio.

3.5 COMITATO DI VALUTAZIONE E PROCEDURA

L'attore chiave del processo di valutazione è la Commissione o il Comitato di Valutazione. Il suo ruolo, composizione e funzionamento devono essere chiaramente descritti, in conformità con la legislazione e i regolamenti nazionali e interni applicabili in ciascun caso.

Il Comitato di Valutazione è responsabile di:

- Verifica dell'ammissibilità delle richieste (regolarità e integrità della documentazione presentata);
- Verifica del rispetto dei criteri di ammissione generali e specifici sopra descritti;
- Valutazione del Curriculum Vitae;
- Svolgimento e valutazione del colloquio secondo i principi sopra descritti.

Si suggerisce di specificare il metodo di calcolo dei punteggi e stabilire con precisione i punteggi per le valutazioni del CV e del colloquio, in modo da lasciare alla Commissione di Valutazione un margine di discrezionalità minimo nell'assegnazione di punteggi aggiuntivi a sua discrezione.

Consigli pratici

- definire chiaramente ruolo, composizione e funzionamento del Comitato di valutazione;
- ogni membro deve firmare la dichiarazione di assenza di conflitto di interessi.

3.6 ALTRI ELEMENTI

In base alla legislazione nazionale e alle normative interne di riferimento, gli avvisi devono contenere i seguenti argomenti:

- Inizio dell'attività
- Possibili incompatibilità
- Metodi di pagamento
- Sospensione, rinuncia, risoluzione
- Rinnovo ed estensione
- Disposizioni finali e di rinvio
- Protezione dei dati
- Condizioni di pubblicità.

Vi ricordiamo che gli avvisi di selezione del personale dovranno rispettare le seguenti regole di comunicazione e visibilità del Programma:

- L'utilizzo, nella documentazione utilizzata dei loghi del Programma e dell'Unione Europea e la dicitura "Progetto cofinanziato dall'Unione Europea".
- **Per i partner privati si precisa che, sul sito web del Programma verrà pubblicato il link per la pubblicazione dell'avviso pubblico al sito web del partner di progetto che ha richiesto la pubblicazione.**