

REGOLAMENTO PER LA SELEZIONE DEL PERSONALE E PER IL CONFERIMENTO DI INCARICHI

Art. 1 Principi generali comuni

Rei Reindustria Innovazione Soc.Cons. A R.L. (d'ora in avanti Società) provvede alla selezione ai fini del reclutamento di personale e dei contratti di collaborazione coordinata e continuativa nel rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità ed imparzialità come da Decreto Madia in base all'art. 19, comma 2: "Le società a controllo pubblico stabiliscono, con propri provvedimenti, criteri e modalità per il reclutamento del personale 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. In caso di mancata adozione dei suddetti provvedimenti, trova diretta applicazione il suddetto articolo 35, comma 3, del decreto legislativo n. 165 del 2001".

Art. 2 Comportamento per le procedure di ricerca del personale

Al fine di garantire la trasparenza e parità di trattamento nelle procedure per il reclutamento di personale, è fatto divieto che coniugi o parenti di primo grado dei soggetti che coprono responsabilità di controllo o di amministratore e/o di dirigente, di quadro titolare di posizione, di dirigente sindacale nazionale, regionale siano assunti o comunque incaricati a qualsiasi titolo dalla Società. Analogo divieto si applica ai coniugi o parenti di primo grado dei soggetti che, con riferimento alla Società, ricoprono ruoli di rappresentanza, di indirizzo e di controllo.

Art. 3 Regole generali per le procedure di selezione del personale

Stante il rapporto di strumentalità esistente tra la Società e gli enti pubblici soci, le assunzioni di personale sia a tempo determinato, sia a tempo indeterminato restano condizionati alle esigenze di attivazione di servizi e di progetti. Dette esigenze trovano riscontro nelle delibere di attivazione/potenziamento dei progetti da parte della Società e dall'approvazione del piano operativo, a cui deve corrispondere l'approntamento delle misure organizzative e logistiche adeguate. Il reclutamento di personale dipendente avviene attraverso procedure comparative selettive che si svolgono pubblicamente mediante le quali si accertano, secondo principi meritocratici, la professionalità, la capacità e le attitudini richieste per la tipologia di posizione da ricoprire. La selezione finale è affidata ad una apposita Commissione di Valutazione.

La funzione Human Resource procede ad una pre – selezione che potrà avvenire:

- Per soli curricula
- Per colloqui individuali presso la sede operativa, telefonicamente o in video chiamata, qualora fosse necessario
- Con test teorico-pratici o attitudinali, qualora fosse necessario.

Le modalità di pre-selezione saranno specificate di volta in volta nelle varie richieste di candidatura.

Per la pre -selezione ci si potrà avvalersi della competenza e del supporto di esperti individuati principalmente tra i Responsabili delle diverse aree facenti parte della Società medesima o anche ricorrendo a Società esterne qualora non vi siano sufficienti candidature corrispondenti ai requisiti richiesti. In ogni caso ai fini della valutazione finale si terrà conto anche del curriculum di studio e professionale dei candidati e della loro esperienza maturata nel settore richiesto.

Al termine del processo di pre-selezione devono essere individuati n 3 (dicasi tre) candidati idonei i cui curricula saranno poi valutati dalla commissione. La commissione qualora lo ritenga opportuno può avvalersi di ulteriori colloqui individuali presso la sede operativa, telefonicamente o in video chiamata.

Entro 48 ore dalla costituzione la commissione deve esprimere una valutazione dei profili sottoposti ad esame. Il risultato della selezione verrà tempestivamente comunicato ai candidati selezioni e ne verrà data evidenza pubblica sul sito internet della società.

Art. 4 Pubblicità e trasparenza delle selezioni

Ogni procedura rivolta alla copertura di una esigenza di personale a tempo determinato o a tempo indeterminato avviene previa pubblicazione dell'avviso sul sito della Società. Le procedure di selezione potranno essere espletate non prima di 15 giorni dalla data di pubblicazione dell'avviso. In ogni caso i test di selezione avverranno in seduta pubblica. L'esito verrà pubblicato sul sito della Società entro 15 giorni dalla selezione.

Art. 5 Contenuti dell'avviso di selezione

L'avviso di selezione dovrà contenere i seguenti elementi:

- a) individuazione della posizione da ricoprire con l'indicazione dell'inquadramento contrattuale;
- b) requisiti richiesti per la copertura della posizione (job profile);
- c) termine di presentazione della domanda di partecipazione;
- d) riferimenti del referente e del sito internet presso il quale richiedere o scaricare l'eventuale modulistica;
- e) modalità di effettuazione della selezione;
- f) periodo entro il quale verranno presi in esame le candidature pervenute.

Art. 6 Contratti di lavoro

A seguito della selezione si procederà all'assunzione dei vincitori.

Nel rispetto dei principi di diritto comunitario, copia del contratto di lavoro verrà consegnata dalla Società al lavoratore entro 5 giorni dall'inizio della prestazione. Il contratto a tempo determinato, che prevede l'apposizione di un termine di durata, sarà attivato per far fronte a esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'attività ordinaria di lavoro. Potrà essere prorogato con il consenso del lavoratore solo quando la durata sia inferiore a 3 anni. In ogni caso il contratto a termine non potrà superare il periodo massimo di 36 mesi comprensivi di eventuali proroghe e rinnovi, a prescindere da periodi di interruzioni tra un contratto di lavoro e l'altro per evitare il riconoscimento ope legis del rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Art. 7 Conferimento di incarichi

Il presente e i successivi articoli disciplinano le procedure comparative per titoli e/o colloquio per il conferimento di contratti di lavoro coordinato e continuativo (art. 61 del D.lgvo 276/2003) e per incarichi di natura consulenziale.

Art. 8 Modalità di selezione

Le candidature ammesse alla selezione saranno oggetto di valutazione da parte di una Commissione, così come previsto nell'allegato 1, che provvederà a sottoporre ai candidati una o più modalità di verifica:

- a) per soli curricula;
- b) per colloqui individuali presso la sede operativa, telefonicamente o in video chiamata, qualora fosse necessario;

c) con test teorico-pratici o attitudinali, qualora fosse necessario.;

Art. 9 Procedura di selezione

La commissione di valutazione, procederà alla valutazione dei curricula presentati considerando i seguenti elementi:

- a) qualificazione professionale dei candidati;
 - b) esperienze già maturate nel settore di attività di riferimento
 - c) offerta economica, per i soli incarichi di natura consulenziale
- mediante opportune griglie di valutazione.

Art. 10 Incarichi esclusi

Il presente regolamento, inoltre, non si applica:

- alla partecipazione di esperti, in qualità di relatori o testimoni privilegiati, ad eventi o manifestazioni organizzate della Società in attuazione di progetti e attività previste nel piano operativo;
- alle nomine dei componenti delle commissioni o gruppi di lavoro di natura temporanea, finalizzati alla realizzazione dei progetti e delle attività previsti nel piano operativo (Comitati Tecnico Scientifici, Nuclei di Valutazione di progetto, ecc.).

Art. 11 Pubblicità

L'avviso di selezione ed il relativo esito saranno pubblicati sul sito internet della Società. In essi verranno indicati gli elementi di cui all'art. 8 e all'art. 9. Le procedure di selezione saranno espletate entro i termini specificati in ciascun avviso. Eventuali graduatorie dovute alla presenza di più candidati idonei saranno valide nei termini previsti dall'avviso di selezione.

Art. 12 Verifica dell'esecuzione e del buon esito dell'incarico professionale.

La Società verifica periodicamente il corretto svolgimento dell'incarico, in particolare quando la realizzazione dello stesso sia correlato a fasi di sviluppo, mediante verifica della coerenza dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi affidati. Qualora i risultati delle prestazioni fornite dal collaboratore esterno risultino non conformi a quanto richiesto sulla base del disciplinare di incarico, ovvero siano del tutto insoddisfacenti, la Società può richiedere al soggetto incaricato di integrare i risultati entro un termine stabilito, comunque non superiore a 90 giorni, ovvero può risolvere il contratto per inadempienza. Qualora i risultati siano soltanto parzialmente soddisfacenti, la Società può richiedere al soggetto incaricato di integrare i risultati entro un termine stabilito, comunque non superiore a 90 giorni, ovvero, sulla base dell'esatta quantificazione delle attività prestate, può provvedere alla liquidazione parziale del compenso originariamente stabilito. In ogni caso il titolare dell'incarico è tenuto a redigere una relazione di natura tecnico scientifica sul lavoro svolto, come parte integrante dell'incarico ricevuto. La relazione deve dare evidenza della metodologia utilizzata e dei risultati attesi e delle tempistiche.

Art. 13 Pubblicità del Regolamento

Il presente Regolamento entra in vigore dal 27 maggio 2021 e viene pubblicato sul sito internet della Società.

Crema, 27 maggio 2021

ALLEGATO 1

Regolamento COMMISSIONE DI VALUTAZIONE