

REGOLAMENTO PER LA SELEZIONE DEL PERSONALE

DELIBERAZIONE

del Consiglio di Amministrazione del 23/05/2024

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.

In ogni avviso di selezione, in linea con le esigenze deliberate, vengono resi noti i criteri di valutazione su cui poi la Commissione sarà chiamata ad esprimere il proprio giudizio.

La procedura di selezione avverrà tramite due step: il primo, denominato “pre-selezione” affidato a personale interno della Società e la seconda “selezione finale” affidata ad una apposita Commissione di Valutazione.

La pre – selezione avviene tramite:

- Valutazione per curricula;
- Valutazione per colloqui individuali presso la sede operativa, telefonicamente o in video chiamata, qualora fosse necessario.

Le due valutazioni avverranno in contemporanea e comunque durante lo svolgimento della fase di pre-selezione.

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. Al termine del processo di pre-selezione, qualora il numero di candidati idonei fosse sufficiente, si passerà alla selezione finale.

I curricula dei candidati ritenuti idonei saranno portati all’esame della commissione per la loro valutazione.

La commissione, qualora lo ritenga opportuno, può avvalersi di ulteriori colloqui individuali presso la sede operativa, telefonicamente o in video chiamata.

La commissione deve esprimere una valutazione dei profili sottoposti ad esame. Il risultato della selezione verrà tempestivamente comunicato ai candidati selezionati 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.

L’avviso di selezione dovrà restare aperto per almeno 10 giorni dalla data della sua pubblicazione.

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) criteri di valutazione;

g) 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.

Art. 7 Modalità di selezione

Le candidature ammesse alla selezione saranno oggetto di valutazione da parte di una Commissione, che provvederà ad operare una o più modalità di verifica, tra di loro non necessariamente alternative, ovvero:

- a) Tramite valutazione dei curricula presentati;
- b) Tramite colloqui individuali presso la sede operativa, telefonicamente o in video chiamata;
- c) ove ritenuto necessario, con test teorico-pratici o attitudinali, qualora fosse necessario.

Art. 8 - Composizione della Commissione di Valutazione

La commissione è composta da un numero dispari di componenti, da un numero minimo di 3 (dicasi tre) ad un numero massimo di 5 (dicasi cinque). Il direttore di REI è componente di diritto della commissione.

Possono essere invitati a far parte della commissione: dipendenti e collaboratori della Società, Consiglieri di Amministrazione, liberi professionisti, ricercatori e docenti universitari, esperti e consulenti, che in virtù delle loro conoscenze tecniche e/o scientifiche, possano contribuire alla selezione delle offerte presentate.

Art. 9 - Compensi

Per gli amministratori della Società non è previsto alcun compenso, rimborso o gettone di presenza.

Per i dipendenti della società non è prevista alcuna indennità o premio in quanto sono chiamati a presenziare in virtù delle competenze già contrattualizzate in sede di assunzione, fatta salva la normativa in tema di straordinari e lavoro festivo.

L'incarico di membro per soggetti esterni alla Società è da intendersi a titolo gratuito e non prevede alcun rimborso spese.

Art. 10 - Convocazione

La commissione è tenuta a convocarsi entro 5 giorni lavorativi dalla scadenza delle offerte o delle candidature per le deliberazioni conseguenti.

Una volta effettuata la valutazione si procede alla stesura del verbale e ad approvazione dello stesso la commissione si ritiene sciolta.

Art. 11 - Pubblicità del Regolamento

Il presente Regolamento entra in vigore dal 24 aprile 2024 e viene pubblicato sul sito internet della Società.

Crema, 23 aprile 2024