

COMMISSIONE DI VALUTAZIONE

REGOLAMENTO

Scopo - Articolo 1

La commissione di valutazione ha il compito di individuare le migliori offerte aventi per oggetto l'assunzione di personale.

In coerenza con il Regolamento per la selezione del personale.

Composizione – Articolo 2

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.

Il Consiglio di Amministrazione ha facoltà di nominare un componente della commissione.

Possono essere chiamati a far parte della commissione: dipendenti e collaboratori della Società, 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.

Nomina – Articolo 3

La commissione è nominata dal direttore generale, che valutata la natura della selezione, ne propone la composizione, anche in considerazione delle competenze tecniche necessarie.

Compensi – Articolo 4

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.

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

Per soggetti esterni alla Società, non è previsto alcun compenso.

Convocazione – Articolo 5

La commissione convocata dal Direttore Generale è tenuta a convocarsi entro 96 ore dalla scadenza delle offerte o delle candidature per le deliberazioni conseguenti.

Funzionamento- Articolo 6

La commissione deve deliberare entro 48 ore dalla sua convocazione, tale termine può essere prorogato per motivi di forza maggiore purché adeguatamente motivati nel verbale

La commissione alla luce delle proprie competenze è chiamata ad esprimere una valutazione in merito alle assunzioni di personale, anche mediante l'utilizzo di apposite griglie di valutazione.

Verificata regolarità formale della documentazione e dei tempi di presentazione delle domande ogni componente è chiamato ad esprimere una valutazione secondo la seguente griglia di valutazione: dove 1 rappresenta il voto più basso e 5 il voto più alto

| % di ponderazione | Elementi di valutazione | votazione | | | | |
|-------------------|-------------------------|-----------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ... | Criterio 1 | | | | | |
| ... | Criterio 2 | | | | | |
| ... | Criterio 3 | | | | | |
| ... | ... | | | | | |

Le tabelle adeguatamente personalizzate in funzione della selezione e delle caratteristiche ritenute più idonee, saranno allegate al verbale di selezione.

Proceduto alla valutazione in considerazione dei voti espressi si determina la graduatoria delle candidature.

La candidatura con il punteggio più alto è la vincitrice ed impegna la società a procedere con una proposta di incarico.

La commissione in fase di deliberazione può riservarsi di effettuare dei colloqui orali ai candidati, qualora questo sia previsto in fase di selezione, può inoltre proporre raccomandazioni, integrazioni e correzioni per la proposta di contratto/incarico.

Verbale – Articolo 7

Una volta effettuata la valutazione si procede alla stesura del verbale entro 48 ore dalle deliberazioni, ad approvazione del verbale la commissione si ritiene sciolta.