

Regolamento per il reclutamento del personale del PIN S.c.r.l.

- Visto l'art. 18 del D.L. 112/2008, convertito nella Legge 133/2008, in esecuzione del quale anche le società di controllo pubblico devono dotarsi di un regolamento per il reclutamento del personale;
- rilevato che il regolamento suddetto deve ispirarsi ai principi, anche di derivazione comunitaria, di trasparenza, pubblicità ed imparzialità;
- preso atto che la società PIN S.c.r.l. rientra tra i soggetti tenuti all'adozione del suddetto regolamento;

il Consiglio di Amministrazione del PIN S.c.r.l. , nella seduta del 28/10/2010, ha adottato il seguente Regolamento

Art. 1

Oggetto

1. Il presente Regolamento disciplina i criteri e le modalità di reclutamento del personale addetto allo svolgimento delle attività tecnico - operative - amministrative presso il PIN S.c.r.l., da assumere con contratto di lavoro subordinato, per la cui disciplina si rinvia alle vigenti previsioni legislative, contrattuali e regolamentari.
2. Rientrano in tale ambito applicativo anche alcuni contratti di lavoro atipici, quali i contratti a progetto nonché le esigenze temporanee di personale dipendente, ordinario e/o straordinario, quali, ad esempio, il personale a termine o quello con contratto di inserimento.
3. Il presente Regolamento è redatto nel rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità e imparzialità, anche di derivazione comunitaria, di cui all'art. 18 del D.L. 112/2008.

Art. 2

Esclusioni

1. Restano esclusi dall'ambito applicativo del presente Regolamento il personale somministrato (lavoratori interinali) ed il conferimento degli incarichi professionali (legali, consulenti fiscali - amministrativi, revisori, consulenti per la qualità, consulenti per la sicurezza).

Art. 3

Criteri per la selezione e l'assunzione del personale dipendente

(con contratto di lavoro a tempo indeterminato)

1. In applicazione delle previsioni normative di cui all'art. 1) del presente Regolamento, il reclutamento del personale da assumere con contratto di lavoro a tempo indeterminato dovrà aver luogo ove risultino esigenze obiettive e strutturali dell'azienda.

2. La selezione sarà operata sulla base delle seguenti regole e criteri:

a. l'avviso di selezione dovrà essere approvato dalla commissione di valutazione designata dalla società, e la cui composizione è disciplinata ai successivi punti g), h), i) del presente articolo, e sarà pubblicato sul sito internet aziendale per almeno trenta giorni consecutivi;

b. il termine per la presentazione delle candidature, da inviarsi tramite raccomandata a/r, fax, mail o a mano, non potrà essere inferiore a trenta giorni dalla data dell'ultimo giorno di pubblicazione dell'avviso sul sito internet;

c. tutte le prove di selezione, in qualunque forma attuate, non potranno operare discriminazioni fra lavoratori e lavoratrici;

- d.** nel caso la selezione debba avvenire sulla base dei titoli posseduti dai candidati, oltre che degli esiti delle prove, nell'avviso di selezione saranno indicati i criteri di valutazione dei titoli;
- e.** la selezione, tenuto conto del profilo professionale dei posti da ricoprire, avverrà, oltre che sulla base della valutazione dei titoli, mediante colloqui tendenti ad accertare il possesso, da parte dei candidati, delle capacità psico - attitudinali e delle nozioni di cultura generale richieste in relazione alla posizione da coprire;
- f.** all'esito della selezione sarà stilata una graduatoria redatta in base ai titoli - ove la relativa valutazione sia prevista nell'avviso di selezione - e agli esiti delle prove; dalla suddetta graduatoria saranno attinti i candidati da assumere, partendo dal primo classificato, sino al raggiungimento dell'aliquota prevista nell'avviso di selezione; la graduatoria così formata non sarà in ogni caso valida per le successive procedure di assunzione di personale a tempo indeterminato;
- g.** la fase di selezione sarà condotta dalla commissione di cui al punto a) del presente articolo, la quale sarà composta da non meno di tre e non oltre cinque membri, che potranno essere scelti tra dipendenti della Società, membri del consiglio di amministrazione della Società stessa e professionisti esterni alla Società esperti nelle materie oggetto di prova;
- h.** non potranno far parte della commissione più di un amministratore, più di un sindaco e più di un dipendente della Società;
- i.** la nomina dei componenti della commissione sarà operata dall'Organo amministrativo della Società e la stessa resterà in carica per tutta la durata del Consiglio di Amministrazione; resta salva la possibilità di integrare la

composizione della commissione, ove vi sia la necessità di membri dotati di competenze specifiche.

Ad ogni rinnovo del Consiglio d'Amministrazione, quest'ultimo provvederà, alla prima riunione, alla nomina della nuova commissione;

j. la commissione, prima di dare avvio ai colloqui, determinerà i relativi criteri di valutazione.

k. l'esito della selezione sarà pubblicato sul sito internet aziendale.

Art. 4

Criteri per la selezione e l'assunzione del personale dipendente

(con contratto di lavoro a tempo determinato)

1. In applicazione delle previsioni normative di cui all'art. 1 del presente Regolamento, il reclutamento del personale da assumere con contratto di lavoro a tempo determinato dovrà aver luogo solo ove risultino esigenze obiettive derivanti da necessità temporanee tra cui, a titolo meramente esemplificativo, sostituzione di personale in ferie, malattia, infortunio, ecc.

2. La selezione sarà operata sulla base delle seguenti regole e criteri:

a. l'avviso di selezione dovrà essere approvato dalla commissione di valutazione di cui al precedente articolo e sarà pubblicato sul sito internet aziendale per almeno quindici giorni consecutivi;

b. il termine per la presentazione delle candidature non potrà essere inferiore a quindici giorni dalla data dell'ultimo giorno di pubblicazione dell'avviso sul sito internet;

c. tutte le prove di selezione, in qualunque forma attuate, non potranno operare discriminazioni fra lavoratori e lavoratrici;

d. nel caso la selezione debba avvenire sulla base dei titoli posseduti dai candidati, oltre che degli esiti delle prove, nell'avviso di selezione saranno indicati i criteri di valutazione dei titoli;

e. la fase di selezione sarà condotta dalla commissione di cui all'art. 3), lett. g) del presente Regolamento;

f. la selezione, tenuto conto del profilo professionale dei posti da ricoprire avverrà, oltre che sulla base della valutazione dei titoli, mediante colloqui tendenti ad accertare il possesso, da parte dei candidati, delle capacità psico - attitudinali e delle nozioni di cultura generale richieste in relazione alla posizione da coprire;

g. all'esito della selezione la commissione stilerà una graduatoria redatta in base ai titoli - ove la relativa valutazione sia prevista nell'avviso di selezione - e agli esiti delle prove; dalla suddetta graduatoria saranno attinti i candidati da assumere, partendo dal primo classificato, sino al raggiungimento dell'aliquota prevista nell'avviso di selezione.

La graduatoria così formata non sarà in ogni caso valida per le successive procedure di assunzione di personale a tempo determinato; sarà invece utilizzata per le assunzioni di personale a tempo determinato per esigenze straordinarie di cui all'art. 7) del presente Regolamento;

h. l'esito della selezione sarà pubblicato sul sito internet aziendale.

Art. 5

Requisiti per la partecipazione alla selezione

1. Sono ammessi alle selezioni i candidati che, alla data di scadenza del termine utile per la presentazione delle domande di partecipazione, siano in possesso dei seguenti requisiti:

requisiti di carattere generale:

- a) cittadinanza italiana o di altro Stato;
- b) età non inferiore ai diciotto anni;
- c) godimento dei diritti civili e politici;
- d) non aver riportato condanne penali né avere a carico procedimenti penali in corso;
- e) idoneità psico - fisica all'impiego;
- f) titolo di studio richiesto dall'avviso di selezione;

requisiti aggiuntivi per i cittadini di altri Stati :

- a) godimento dei diritti civili e politici nello stato di appartenenza o di provenienza;
- b) possesso di tutti i requisiti previsti per i cittadini della Repubblica, ad eccezione della cittadinanza italiana;
- c) adeguata conoscenza della lingua italiana;

2. Tutti i requisiti potranno essere autocertificati dal candidato.

La Società procederà a verifiche successive e, in caso di dichiarazioni non veritiere, sarà disposta l'esclusione dalla selezione, anche a procedure avviate, ed all'eliminazione dalla graduatoria, pur se già formata.

Art. 6

Titoli valutabili, colloqui e punteggi ai fini dei precedenti artt. 3 e 4

I titoli valutabili, che complessivamente non potranno superare il punteggio massimo di trenta punti, sono:

- titolo di studio;
- esperienze lavorative e/o professionali.

I candidati ammessi alla selezione saranno sottoposti ad un colloquio tendente ad accertare il possesso delle capacità psico - attitudinali e delle nozioni di cultura generale richieste in relazione alla posizione da coprire.

Il punteggio massimo attribuibile per il colloquio è di cinquanta punti.

E' facoltà della Società riservare, sino al 50%, i posti da ricoprire al personale che abbia prestato servizio alle dipendenze della Società con contratto di lavoro a tempo determinato negli ultimi cinque anni dalla data di pubblicazione dell'avviso di selezione.

In aggiunta a tali criteri ai candidati che hanno avuto o hanno in corso un rapporto di lavoro presso la Società, con mansioni uguali o equivalenti a quelle richieste nell'avviso di selezione, saranno riconosciuti 0,10 punti per ogni giorno di servizio effettivamente prestato, per un massimo di venti punti.

Art. 7

Procedura per l'assunzione di personale a tempo determinato per esigenze straordinarie

1. Ove emerga la necessità di assumere personale straordinario il Presidente, investito di apposita delega da parte del consiglio di amministrazione, valutati i motivi che sostanziano la suddetta necessità, le alternative, gli eventuali motivi di urgenza, il profilo professionale richiesto ed il quantitativo di personale, la data di inizio e la durata del contratto, la tipologia contrattuale, il costo, gli altri elementi utili, procederà alle assunzioni attingendo il personale dalla graduatoria di cui all'art. 4), lett. g del presente Regolamento.

2. In mancanza di una graduatoria dalla quale attingere personale per lo svolgimento delle mansioni richieste, il Presidente, verificata l'urgenza del fabbisogno di personale da assumere e valutati i tempi tecnici occorrenti per l'attivazione delle procedure di selezione, potrà effettuare le assunzioni necessarie attraverso l'avviamento al lavoro di personale iscritto al centro per l'Impiego istituito presso la Provincia di Prato.

A tal fine la Società inoltrerà al Centro per l'Impiego la richiesta di avviamento al lavoro del numero di unità necessario alla copertura del fabbisogno, specificando le mansioni da svolgere, il livello d'inquadramento e la durata del contratto di lavoro.

Art. 8

Criteri per l'affidamento di incarichi esterni

1. Il ricorso ad incarichi esterni deve sempre essere motivato da esigenze cui non è possibile far fronte con il personale in servizio e pertanto dovranno essere osservate le seguenti regole:

- a) l'oggetto della prestazione deve corrispondere ad obiettivi o progetti specifici determinati dalla Società e deve risultare coerente con le esigenze di funzionalità della medesima;
- b) deve sussistere l'impossibilità oggettiva di utilizzare le risorse umane disponibili all'interno della Società;
- c) la prestazione deve essere di natura temporanea e particolarmente qualificata ovvero tesa a soddisfare esigenze della Società per le quali non sia possibile far ricorso a rapporti di lavoro di carattere subordinato;
- d) devono essere preventivamente determinati durata, luogo, oggetto e compenso della collaborazione.

2. Nella stima del corrispettivo si terrà conto dei valori di mercato, di tariffe professionali, del tipo di incarico e professionalità richiesti.

3. Il Presidente, valutata l'esigenza, ove non sia istituito in azienda un elenco di esperti cui attingere, procederà, se del caso, alla ricerca del soggetto cui affidare l'incarico, disponendo la pubblicazione dell'avviso di ricerca sul sito internet aziendale.

4. L'avviso di ricerca conterrà gli elementi descrittivi della prestazione richiesta, i requisiti da possedersi, le modalità e i termini di presentazione delle candidature ed i criteri di valutazione.

5. La valutazione delle candidature pervenute entro il termine stabilito nell'avviso di ricerca sarà effettuata dalla commissione di valutazione di cui all'art. 3), lett. g) del presente Regolamento, che effettuerà un'analisi comparativa tenendo conto:

- dell'esperienza posseduta dall'aspirante in ruoli analoghi a quello dell'incarico da ricoprire sulla base dei curricula presentati;
- dell'esperienza posseduta dall'aspirante in altri campi simili o attinenti all'incarico da ricoprire, tenuto conto anche del grado di attinenza;
- dei titoli di studio e/o di specializzazione professionale posseduti dall'aspirante, tenendo conto della loro attinenza con l'incarico da svolgere.

Ai fini della valutazione delle domande saranno attribuiti punteggi a ciascun titolo posseduto dai candidati; i punteggi assegnati ai titoli nel loro complesso non potranno eccedere i cento punti.

6. Sulla base della relazione presentata dalla commissione di valutazione, il Presidente del Consiglio di Amministrazione autorizzerà la stipula dello specifico contratto i cui contenuti minimi saranno:

- generalità del contraente;
- oggetto della prestazione;
- modalità di esecuzione e adempimento dell'incarico;
- termine di esecuzione e/o di durata dell'incarico;
- corrispettivo della prestazione e modalità di pagamento;
- esclusione di responsabilità del committente per fatti derivanti direttamente o indirettamente dallo svolgimento dell'incarico;
- dichiarazione del contraente di non essere incompatibile con l'incarico affidatogli;
- eventuali penali e modalità di applicazione;
- casi di revoca o risoluzione del contratto per inadempienza;
- modalità di verifica del corretto svolgimento dell'incarico;
- foro competente per le controversie.

7. L'esito della ricerca e l'assegnazione dell'incarico saranno pubblicati sul sito internet aziendale.

8. La disciplina di cui al presente articolo non si applica al conferimento di incarichi relativi a progetti di formazione e di ricerca, in quanto la spiccata specificità dei suddetti incarichi, strettamente connessa alle tematiche ed alle attività didattiche sviluppate e gestite dal PIN s.c.r.l., determina la necessità che tali attività siano svolte dai docenti e dai ricercatori (responsabili, in forza dello Statuto societario, dei profili tecnico - scientifici ed organizzativi dei progetti) ovvero da collaboratori qualificati designati da questi ultimi, nel rispetto delle procedure individuate nel Manuale della Qualità adottato dal PIN s.c.r.l.

9. La procedura di cui al presente articolo non sarà inoltre applicata per il conferimento di incarichi il cui corrispettivo complessivo non superi l'importo di euro 1.000,00.

Art. 9

Disposizioni finali

1. Il presente Regolamento non si applica alle procedure di assunzione o di conferimento di incarichi esterni in corso.

2. Per quanto non previsto dal presente Regolamento si farà riferimento alla normativa vigente ed ai generali criteri di trasparenza, economicità, efficienza, pubblicità ed imparzialità.