



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

Art. 1

Principi generali comuni

C.S.P. S.r.l. (d'ora in avanti indicata come Società) provvede alla selezione ai fini del reclutamento di personale e del conferimento di incarichi professionali e dei contratti a progetto nel rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità ed imparzialità.

Art. 2

Codice etico di 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 o dalle sue controllate.

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.

SEZIONE I

Reclutamento personale dipendente

Art. 3

Regole generali per le procedure di selezione del personale

Stante il rapporto di strumentalità esistente tra Il socio unico Comune di Castellanza e la Società, le assunzioni di personale sia a tempo determinato, sia a tempo indeterminato ed il conferimento di incarichi da parte della Società restano condizionati a motivate esigenze a cui deve corrispondere l'approntamento delle misure organizzative e logistiche necessarie da parte della Società.

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 è affidata all'Amministratore Unico della Società o suo delegato che opererà nel rispetto del presente Regolamento. Le prove di selezione consisteranno in colloqui e/o test teorico pratici o attitudinali.

Per la selezione il Responsabile potrà avvalersi della competenza di esperti individuati principalmente tra Dirigenti e Funzionari del Socio unico e di altri Enti Pubblici o società pubblica a partecipazione pubblica o della società stessa.

In ogni caso ai fini della valutazione finale si terrà conto anche del curriculum di studio e professionale dei candidati.

In casi eccezionali la selezione e la ricerca del personale potranno essere delegati dall'organo preposto ad un Ente specializzato opportunamente individuato con una procedura conforme al Regolamento che disciplina l'acquisizione di beni e servizi in economia.

Art. 4

Publicità 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 e di altri enti o federazioni (Federfarma) nazionali, oltre che per estratto su un quotidiano locale.

Le procedure di selezione potranno essere espletate non prima di 15 giorni dalla data di pubblicazione dell'avviso.

In ogni caso i colloqui ed i test di selezione avverranno in seduta pubblica.

L'esito della selezione verrà pubblicato sul sito della società entro 15 giorni dalla selezione.

Art. 5

Contenuti dell'avviso

L'avviso di selezione dovrà contenere i seguenti elementi:

- individuazione della posizione da ricoprire con l'indicazione dell'inquadramento contrattuale;
- requisiti richiesti per la copertura della posizione;
- termine di presentazione della domanda di partecipazione;
- riferimenti dell'Ufficio e del sito internet presso il quale richiedere o scaricare l'eventuale modulistica;
- modalità di effettuazione della selezione;
- luogo, data ed ora della selezione.

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 viene consegnato dalla Società al lavoratore entro cinque giorni dall'inizio della prestazione.

Il contratto che prevede l'apposizione di un termine di durata sarà attivato per far fronte ad esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'attività ordinaria di lavoro.

Il contratto a tempo determinato può essere prorogato con il consenso del lavoratore solo quando la durata sia inferiore a tre anni.

In ogni caso il contratto a termine non potrà superare il periodo massimo di 36 mesi comprensivi di eventuali proroghe e rinnovi e 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

Assunzione obbligatoria nelle categorie protette

L'assunzione obbligatoria delle categorie protette avviene per chiamata numerica degli iscritti nelle liste di collocamento sulla base delle graduatorie stabilite dai competenti uffici del lavoro, previa verifica della compatibilità della invalidità con le mansioni da svolgere.

SEZIONE II CONFERIMENTO DI INCARICHI

Art. 8

Finalità ed ambito di applicazione

Il presente regolamento disciplina le procedure comparative per titoli e/o colloquio per il conferimento di incarichi di lavoro autonomo (artt. 2222 e 2230 del codice civile) o contratti di lavoro a progetto (art. 61 del D.Lgvo 276/2003).

Art. 9

Modalità di selezione

A seguito della predisposizioni di apposito avviso da pubblicare sul sito della società nel quale sono evidenziati:

- a. oggetto dell'incarico;
- b. specifici requisiti culturali e professionali richiesti per lo svolgimento della prestazione;
- c. durata, luogo dell'incarico, e modalità di realizzazione del medesimo ed il livello di coordinazione;
- d. compenso previsto per la prestazione;
- e. riferimenti dell'Ufficio e del sito internet presso il quale richiedere o scaricare l'eventuale modulistica per la presentazione dei curricula;
- f. luogo, data ed ora della selezione.

Art. 10

Procedura comparativa

Il Responsabile incaricato, eventualmente coadiuvato da esterni nella specifica materia, procede all'esame dei curricula presentati valutando – in rapporto all'attività da svolgere -

la qualificazione professionale dei candidati ; le esperienze già maturate ed eventuali altri elementi previsti nell'avviso di selezione.

Art. 11

Conferimento di incarichi professionali senza esperimento di procedura comparativa

In deroga a quanto previsto dagli artt. 9 e 10, il Responsabile può conferire gli incarichi in via diretta, senza l'esperimento di procedure di selezione, quando ricorra una delle seguenti situazioni:

- a. quando l'importo dell'incarico è compreso entro € 3.000,00 al netto dell'IVA ed imposte di legge;
- b. quando non abbiano avuto esito le procedure comparative di cui al precedente art. 9, a patto che non vengano modificate le condizioni previste dall'avviso di selezione o dalla lettera di invito;
- c. in casi di particolare urgenza, adeguatamente documentati e motivati, quando le scadenze temporali ravvicinate e le condizioni per la realizzazione dei programmi di attività, degli obiettivi e dei progetti specifici e determinati dall'ente, che richiedono l'esecuzione di prestazioni professionali particolarmente qualificate in tempi ristretti, non consentano l'utile e tempestivo l'esperimento di procedure comparative di selezione;
- d. per attività comportanti prestazioni di natura artistica o culturale non comparabili, in quanto strettamente connesse alle abilità del prestatore d'opera o a sue particolari interpretazioni o elaborazioni, per cui risulta notorio che uno solo può fornirle o eseguirle con il grado di perfezione richiesto;
- e. per incarichi relativi a programmi o progetti finanziati o cofinanziati da altre amministrazioni pubbliche o dall'unione europea, per la realizzazione dei quali siano stabilite tempistiche tali da non rendere possibile l'esperimento di procedure comparative di selezione per l'individuazione dei soggetti attuatori;
- f. nel caso di incarichi connessi alle attività di comunicazione istituzionale;
- g. nel caso di proroga di un precedente contratto di collaborazione coordinata e continuativa, dove la necessità di portare a compimento lo stesso programma oggetto del primo incarico comporta la conseguente prosecuzione del rapporto con la stessa persona;

h. nei casi di incarico di tipo legale, per difesa in giudizio;

Art. 12

Pubblicità

L'avviso di selezione è pubblicato sul sito internet della Società.

Gli esiti delle procedure comparative sono pubblicate con le medesime modalità.

Le procedure di selezione potranno essere espletate non prima di 15 giorni dalla data di pubblicazione dell'avviso.

Art. 13

Verifica dell'esecuzione e del buon esito dell'incarico

La Società verifica periodicamente il corretto svolgimento dell'incarico, particolarmente quando la realizzazione dello stesso sia correlata 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 novanta giorni, ovvero può risolvere il contratto per inadempienza.

Qualora i risultati siano soltanto parzialmente soddisfacenti, la società può chiedere al soggetto incaricato di integrare i risultati entro un termine stabilito, comunque non superiore a novanta giorni, ovvero, sulla base dell'esatta quantificazione delle attività prestate, può provvedere alla liquidazione parziale del compenso originariamente stabilito.

.

Aggiornamento del 25.9.2015