



REGOLAMENTO PER IL RECLUTAMENTO DI PERSONALE CON RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO

Adottato nella seduta n. 3 del 2 febbraio 2018 del Consiglio di Amministrazione
Pubblicato sul sito internet nella sezione "Amministrazione trasparente"

INDICE

Art. 1 – Oggetto, finalità e ambito di applicazione

Art. 2 - Condizioni di ammissibilità e presupposti per il reclutamento

Art. 3 – Procedura di reclutamento

Art. 4 – Commissione di valutazione

Art. 5 - Formazione della graduatoria

Art. 6 - Stipulazione del contratto

Art. 7 - Incompatibilità e durata

Art. 8 - Pubblicazione ed entrata in vigore

Art. 1 – Oggetto, finalità e ambito di applicazione

1. Il presente regolamento definisce e disciplina limiti, criteri, e modalità per il reclutamento di personale da parte di AlmaLaurea S.r.l. (di seguito, anche la Società) mediante contratto di lavoro subordinato, nel rispetto dei principi, anche di derivazione europea, di trasparenza, pubblicità e imparzialità e dei principi di cui all'art. 35, comma 3, del d.lgs. n. 165/2001.

2. Questo regolamento non si applica per l'affidamento delle seguenti tipologie di incarichi, in quanto disciplinate da specifiche disposizioni di legge:

- incarichi relativi a lavoratori iscritti a categorie protette;
- incarichi relativi ai componenti degli organismi di controllo interno;
- incarichi di studio, di ricerca e di collaborazione ad esperti esterni;
- incarichi professionali ad esperti esterni;
- incarichi relativi a tirocini formativi e stage.

Art. 2 – Condizioni di ammissibilità e presupposti per il reclutamento

1. Alla procedura di reclutamento di cui al successivo art. 3 sono ammessi a partecipare i soggetti in possesso dei seguenti requisiti generali, da attestare mediante autodichiarazione provvista di data e firma autografa:

- cittadinanza italiana o di altro Stato membro dell'Unione europea;
- età non inferiore ai diciotto anni;
- godimento dei diritti civili e politici;
- idoneità fisica a ricoprire l'impiego;
- eventuali condanne penali o procedimenti penali in corso.

2. Qualora il candidato abbia riportato condanne penali ovvero sussistano procedimenti penali in corso a suo carico, A si riserva di valutare la relativa inerenza e gravità in relazione alle prestazioni oggetto del contratto.

3. Ai fini del reclutamento, oltre ai requisiti di cui al comma 1, la Società potrà eventualmente richiedere il possesso di ulteriori requisiti specifici, quali il possesso di titolo/i di studio, la comprovata esperienza lavorativa correlata al contenuto delle prestazioni richiesta e/o altri requisiti connessi all'oggetto del contratto.

Art. 3 – Procedura di reclutamento

1. Al fine di rispettare i principi di pubblicità e di trasparenza, la Società pubblica sul proprio sito *internet*, per un periodo non inferiore a dieci giorni, un avviso di selezione che dovrà contenere i seguenti elementi:

- a) i requisiti generali di cui all'art. 2, comma 1, nonché gli ulteriori requisiti e/o titoli eventualmente richiesti ai sensi dell'art. 2, comma 3, per lo svolgimento della prestazione;
- b) la nomina di una Commissione di valutazione dei candidati;
- c) la tipologia contrattuale e la contrattazione collettiva eventualmente applicabile;
- d) l'oggetto della prestazione e/o delle attività richieste;
- e) la durata e il luogo di adempimento delle prestazioni richieste, le modalità di realizzazione delle medesime;
- f) la retribuzione lorda spettante al lavoratore, corredata da tutte le informazioni necessarie quali la tipologia e la periodicità del pagamento;
- g) termini e modalità di presentazione delle domande, eventuale data e luogo fissati per la verifica delle candidature;
- h) criteri di valutazione e modalità selettive (prova/e orale/i ed eventuali prove scritte)
- i) struttura di riferimento e responsabile del procedimento;
- l) ogni altra notizia o prescrizione ritenute utili.

2. Ai fini della procedura di cui al comma 1, la Società acquisisce il *curriculum vitae* comprovante le specifiche competenze possedute dal candidato, unitamente alle autocertificazioni attestanti il possesso dei requisiti e degli eventuali titoli di cui al precedente art. 2.

3. Nel caso in cui valutazione della documentazione di cui al comma 2 abbia esito positivo, i candidati saranno ammessi alla/e eventuale/i prova/e scritta/e e alla prova orale, consistente in un colloquio individuale volto alla valutazione dei profili psico-attitudinali e tecnici dei candidati, da parte della Commissione esaminatrice.

4. I requisiti prescritti devono essere posseduti alla data di scadenza del termine stabilito dall'avviso di selezione per la presentazione delle domande.

5. Dopo la scadenza del termine previsto per la presentazione delle domande e prima dell'espletamento della/e eventuale/i prova/e scritta/e e della prova orale, dovranno essere comunicate ai soggetti interessati le eventuali esclusioni.

6. Sulla base dei risultati emersi dall'espletamento delle prove sopra indicate, la Commissione esaminatrice predispone una graduatoria di merito, in base al modello di valutazione stabilito e al relativo sistema di attribuzione del punteggio.

7. Il Consiglio di Amministrazione della Società attiva il procedimento volto all'assunzione del personale, ratifica gli atti della Commissione di valutazione e approva la graduatoria finale.

Art. 4 – Commissione esaminatrice

1. La procedura di valutazione comparativa è effettuata da una Commissione nominata dal Consiglio di Amministrazione della Società.

2. La Commissione è formata da tre componenti, di cui uno con funzioni di Presidente, e due esperti nelle tematiche attinenti alla selezione. Detti componenti sono scelti preferibilmente tra i soggetti interni alla Società ovvero, in caso di accertata carenza in organico di adeguate figure professionali, anche a soggetti esterni alla Società stessa.

3. Alla Commissione è demandato il compito di espletare tutte le operazioni inerenti la procedura selettiva, quali, in particolare, l'espletamento di colloqui volti a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione all'oggetto del contratto, la valutazione dei candidati partecipanti e, infine, la predisposizione della graduatoria di merito.

3. L'attività prestata dalla Commissione di valutazione è a titolo gratuito.

Art. 5 – Formazione della graduatoria

1. La Commissione formula la graduatoria di merito secondo l'ordine decrescente dei punteggi della valutazione complessiva attribuita a ciascun candidato.

2. La graduatoria di cui al comma 1 potrà essere utilizzata in caso di mancanza di copertura della posizione offerta per rinuncia o per forza maggiore da parte del candidato vincitore o per future assunzioni inerenti l'oggetto del contratto, entro dodici mesi dalla pubblicazione della medesima.

3. Della graduatoria sarà data tempestiva pubblicità mediante pubblicazione sul sito *internet* della Società.

Art. 6 – Stipulazione del contratto

1. Il candidato risultato vincitore sarà invitato a presentarsi presso la sede della Società per la stipula, in forma scritta, del contratto, secondo le forme previste dalla legge.

2. L'assunzione in servizio avviene mediante la stipulazione di un contratto individuale di lavoro subordinato secondo le forme contrattuali di impiego previste dall'ordinamento e nel rispetto della contrattazione collettiva nazionale.

3. Il contratto deve essere sottoscritto, prima dell'inizio dell'attività, dal soggetto selezionato e dal Presidente legale rappresentante della Società.

4. Il contratto deve in ogni caso prevedere: l'oggetto della prestazione, le modalità e la durata di espletamento dell'incarico; l'entità e le modalità di versamento della retribuzione; gli altri elementi previsti dalla legge ovvero dalla contrattazione collettiva nazionale eventualmente applicabile.

5. La Società determina il trattamento retributivo del lavoratore, comprensivo della paga base, degli scatti di anzianità, dell'indennità di contingenza e delle eventuali attribuzioni patrimoniali accessorie, nel rispetto delle leggi e della contrattazione collettiva nazionale vigenti.

Art. 7 - Incompatibilità e durata

1. Gli incarichi di cui all'art. 1 non possono essere affidati:

- a) a soggetti in conflitto di interesse con la Società;
- b) a componenti di comitati e organismi collegiali già costituiti presso l'ente, comunque denominati.
- c) ai soggetti nei confronti dei quali si applicano le cause di incompatibilità previste dall'art. 9 del d.lgs. n. 39/2013.

2. Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, soltanto qualora detta possibilità sia espressamente prevista dall'avviso di selezione di cui all'art. 3, comma 1.

Art. 8 - Pubblicazione ed entrata in vigore

Il presente regolamento è soggetto all'approvazione del Consiglio di Amministrazione ed entra in vigore il giorno successivo alla data di pubblicazione dello stesso sul sito *internet* della Società.