

## **REGOLAMENTO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE E PER LE PROGRESSIONI DI CARRIERA**

**Aggiornamento del 3 Maggio 2022**

## **PREMESSA:**

**Il CRS4 S.r.l. è un Centro di Ricerca interdisciplinare costituito dalla Regione Autonoma della Sardegna nel 1990 il cui socio unico è l'Agenzia Regionale Sardegna Ricerche.**

**In attuazione di quanto previsto dall'art. 19 del decreto legislativo 175/2016 e secondo quanto previsto dalla Determinazione della Giunta Regionale n. 9/59 del 22 febbraio 2019, il CRS4 S.r.l. adotta il seguente nuovo regolamento generale che disciplina le modalità per il reclutamento e l'assunzione del proprio personale dipendente, nonché le progressioni di carriera del personale dipendente in forza al tempo indeterminato.**

## **Art. 1. Finalità ed ambito di applicazione.**

1. Il presente regolamento disciplina i criteri, i requisiti e le procedure comparative di reclutamento e selezione che il CRS4 S.r.l. utilizza per l'assunzione del personale dipendente, e per gli avanzamenti di carriera del personale dipendente con contratto di lavoro a tempo indeterminato, nonché il relativo regime di pubblicità necessario a garantire il rispetto e l'accertamento della sussistenza dei principi, anche di derivazione comunitaria, di pubblicità, trasparenza, imparzialità, rispetto delle pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici.
2. Il regolamento è emanato in ossequio alle previsioni di cui al D.lgs. n. 175/2016 laddove si dà disposizione alle Società a controllo pubblico di stabilire, con propri provvedimenti, criteri e modalità per il reclutamento del personale nel rispetto dei succitati principi di derivazione comunitaria e dei principi di cui all'art. 35, comma 3, del D. lgs. n.165/2001.
3. I principi di pubblicità, trasparenza, imparzialità, rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori, vengono intesi, nell'ambito del presente regolamento, come segue:
  - **Pubblicità:** possibilità, per chi intende candidarsi all'assunzione, di aver notizia delle occasioni di lavoro disponibili presso CRS4 S.r.l. mediante strumenti che ne garantiscano la divulgazione e l'effettiva conoscibilità.
  - **Trasparenza:** possibilità, per chi intende candidarsi all'assunzione, di conoscere le modalità di partecipazione, i criteri di valutazione, l'iter di reclutamento e selezione, la documentazione relativa alla propria posizione procedurale ed all'esito finale.
  - **Imparzialità:** utilizzo, erga omnes, da parte del soggetto incaricato della valutazione, di criteri di reclutamento e selezione rigorosamente predefiniti, formalizzati ed oggettivi.

Il presente regolamento articola e rende concretamente operativi tali principi, assicurando il rispetto delle pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici.

## **Art. 2. Individuazione del fabbisogno.**

1. CRS4 S.r.l. approva periodicamente il proprio Piano triennale del fabbisogno del personale in coerenza con le indicazioni di legge, nonché di quelle dell'Agenzia Regionale Sardegna Ricerche.

2. La Società, nel proporre assunzioni, nella forma del lavoro a tempo determinato o indeterminato, tiene conto della durata temporale delle necessità, della tipologia di mansioni che si evidenziano come necessarie, del profilo professionale e delle disponibilità di budget.
3. In relazione agli elementi individuati, la Società determina, nell'ambito della tipologia contrattuale prescelta, oggetto, durata, luogo di lavoro e compenso per le prestazioni richieste.
4. Relativamente alla retribuzione minima, si tiene conto delle indicazioni derivanti dall'applicazione del contratto collettivo vigente ovvero degli accordi sindacali in essere.

### **Art. 3. Avviso di selezione.**

1. La Società predispose un apposito avviso nel quale sono indicati oltre ai criteri di valutazione, i seguenti elementi con riferimento alla posizione professionale, oggetto di selezione, e alle competenze ricercate nei candidati:
  - a. numero complessivo dei posti offerti, con indicazione di quelli riservati per legge;
  - b. profilo professionale, livello di inquadramento e descrizione della posizione lavorativa vacante in termini di attività;
  - c. tipologia contrattuale, compenso e durata;
  - d. titolo di studio richiesto;
  - e. eventuale esperienza nel settore e/o eventuale anzianità specifica eventualmente maturata alle dipendenze di CRS4 S.r.l.;
  - f. eventuali esperienze e competenze specifiche richieste;
  - g. sede di lavoro;
  - h. eventuali requisiti di ammissibilità;
  - i. termini e modalità di invio della candidatura
2. Il tempo destinato alla raccolta delle candidature è fissato, di norma, in 20 giorni solari a partire dalla data di pubblicazione dell'avviso; eventuali termini diversi saranno indicati, caso per caso, nell'avviso di selezione, in funzione delle esigenze aziendali.
3. La partecipazione alla selezione è aperta a chiunque abbia interesse. A seguito dell'espletamento della selezione e della formazione della graduatoria finale, i candidati selezionati, ai fini della stipula del contratto di lavoro, dovranno dimostrare di essere in possesso dei titoli, dei requisiti, delle competenze ed esperienze richieste nell'avviso di selezione, delle condizioni soggettive e delle autorizzazioni previste dalla legislazione nazionale e/o comunitaria ai fini della prestazione di attività lavorativa. Il mancato possesso dei suddetti titoli, requisiti, competenze ed esperienze, condizioni e autorizzazioni non consentirà la conclusione del contratto di lavoro, senza che il candidato vincitore possa vantare alcun diritto o aspettativa in tal senso. Il CRS4 S.r.l., in tali casi, si riserva di procedere allo scorrimento della

graduatorie degli idonei o, eventualmente, di procedere a nuova selezione o altre soluzioni operative.

4. In ossequio al principio di pubblicità, ciascun avviso verrà pubblicato sul sito aziendale del CRS4 S.r.l., oltre che, eventualmente, attraverso ogni altro mezzo utile alla diffusione della notizia ad una platea più estesa possibile di soggetti potenzialmente interessati alla selezione. Coloro che intendono candidarsi presentano il proprio curriculum e la documentazione secondo le modalità indicate di volta in volta nel sito istituzionale aziendale, sulla base di quanto indicato al riguardo nel bando di avvio della selezione.
5. Nell'ambito delle procedure di selezione pubblica per le assunzioni a tempo indeterminato è riservata l'assunzione dei candidati per i quali sussistano non solo i requisiti di ammissione ma altresì le condizioni di cui all'art. 24 del d. lgs. 81/2015, e ss.mm.ii, e all'art. 4 (tipologie contrattuali), sez. 4, Titolo I del CCNL Metalmeccanica Industria, applicato dal CRS4, che conferiscano loro il diritto di precedenza nell'assunzione e che manifestino la relativa volontà, conformemente a quanto prescritto dalla citata normativa.

#### **Art. 4. Commissione di valutazione.**

1. La Società procederà alla selezione tramite apposita Commissione oppure potrà avvalersi, di strutture esterne specializzate in ricerca di personale che avranno comunque l'obbligo di uniformarsi ai principi di trasparenza, pubblicità e imparzialità. In ogni caso i componenti della Commissione dovranno essere esperti nelle materie e/o nelle attività per le quali si procede alla selezione. In particolare, i membri della Commissione giudicante potranno essere scelti tra i dipendenti del Settore o area relativi al profilo professionale ricercato, soggetti esterni di comprovata esperienza e professionalità nelle materia e/o nelle attività oggetto di selezione nonché tra dipendenti pubblici in quiescenza esperti nelle materie attinenti il profilo oggetto di selezione pubblica. Il ruolo di Presidente della Commissione è attribuito al Dirigente del Settore inerente la professionalità ricercata. Per garantire l'imparzialità e la trasparenza, la Commissione non potrà includere i soggetti che facciano parte dell'organo di direzione politica dell'amministrazione, né coloro che ricoprono cariche politiche o che siano rappresentanti sindacali o designati dalle Confederazioni sindacali o delle associazioni professionali. Nel rispetto della parità di genere, almeno un membro della Commissione dovrà essere di sesso femminile.
2. La Commissione potrà essere integrata per lo svolgimento del colloquio da un esperto in discipline che consentano di valutare l'attitudine, l'orientamento al risultato e la motivazione dei candidati. L'esperto ha diritto di voto unicamente per la parte di propria competenza.
3. La Commissione esaminatrice è un collegio perfetto, che prima e durante le operazioni di selezione deve operare al completo dei suoi componenti e che delibera a maggioranza degli stessi. La Commissione esaminatrice rimane in carica durante tutto lo svolgimento delle prove, salvo dimissioni o incompatibilità sopravvenuta di uno dei suoi componenti.
4. Verificandosi una di tali evenienze, si provvede alla relativa sostituzione, con soggetto in possesso di analoghe competenze professionali. Se un componente non partecipa a una seduta della Commissione senza giustificato motivo o con giustificazione priva dei requisiti che

legittimano l'intervento del supplente, se ne dichiara la sua decadenza e si provvede a sostituirlo con le stesse modalità previste per la sostituzione. Le operazioni già espletate dalla Commissione restano sempre valide e definitive per cui esse non necessitano di essere ripetute. Il componente di nuova nomina ha l'obbligo di prendere cognizione delle prove già esaminate e delle votazioni attribuite.

#### **Art 5. Modalità per la realizzazione della selezione ed eventuale preselezione-**

1. In linea generale, fatte salve specifiche esigenze valutative, connesse alla professionalità ricercata, la valutazione sarà effettuata sulla base di titoli ed esami (generalmente colloquio, eventualmente includendo prove pratiche) per i quali saranno attribuiti rispettivamente massimo 40/100 e massimo 60/100 punti, per un giudizio complessivo espresso in punti 100/100. Sono esclusi dal colloquio i candidati che hanno ottenuto un punteggio inferiore a 24/40 alla valutazione titoli. Il colloquio potrà avvenire anche tramite videoconferenza o altre modalità equipollenti di comunicazione a distanza.
2. Il CRS4 S.r.l., in ragione del numero di candidature pervenute a seguito della pubblicazione dell'avviso di selezione, si riserva la facoltà di svolgere una prova preselettiva, eventualmente sulla base di una prova specifica, a seguito della quale verrà costituita una lista di idonei. La selezione verrà effettuata tra i candidati indicati nella suddetta lista. Lo svolgimento della preselezione verrà comunicato tramite pubblicazione sul sito aziendale, entro 15 giorni dalla data di scadenza del termine per la presentazione delle domande.
3. I candidati ammessi sono convocati alla selezione mediante l'apposita sezione del sito aziendale di CRS4 S.r.l. La comunicazione deve essere effettuata almeno 7 giorni di calendario prima della data stabilita per la prova. Nella comunicazione di convocazione verranno resi noti, la data, l'ora ed il luogo delle selezioni.
4. Salvo diversa indicazione dell'avviso di selezione, la mancata presentazione del candidato alle prove, qualunque sia la causa, comporterà la sua automatica esclusione dalla procedura di selezione.

#### **Art. 6. Valutazione delle prove di esame.**

1. I criteri per la valutazione delle prove di esame saranno stabilite nell'avviso di selezione e verranno applicati dalla Commissione di selezione, di volta in volta nominata.

#### **Art. 7. Graduatorie di merito.**

1. Al termine delle prove di selezione, la Commissione elabora, secondo l'ordine decrescente dei punti della votazione complessiva riportata da ciascun candidato, la graduatoria di merito. Sono esclusi dalla graduatoria i candidati il cui punteggio complessivo è inferiore a 60 punti.
2. I nominativi dei vincitori e degli idonei vengono pubblicati nell'apposita sezione del sito aziendale di CRS4 Srl.

3. I candidati risultanti vincitori saranno invitati a stipulare il contratto individuale di lavoro nei termini ed alle condizioni previste dall'avviso e fino a copertura del fabbisogno professionale dichiarato nel medesimo.
4. I candidati idonei, inseriti in graduatoria, ma che non sono risultati vincitori, potranno soddisfare successivi eventuali fabbisogni in tutto omologhi a quelli espressi nell'avviso di cui risultano idonei, anche ai fini di assunzioni a tempo determinato, senza dover sostenere un nuovo iter di reclutamento e selezione. Le graduatorie degli idonei rimangono efficaci per un periodo massimo di 36 (trentasei) mesi dalla data di pubblicazione di cui sopra, salva diversa previsione indicata nell'avviso di selezione.
5. Eventuali ritardi sulla decorrenza dei contratti non comportano alcun diritto in capo ai candidati selezionati, salvo la loro facoltà di rinunciare agli stessi. Analogamente, laddove la procedura di selezione risulti improcedibile, illegittima o comunque venga annullata, anche per cause di forza maggiore, i candidati saranno tempestivamente informati, sempre per il tramite dell'apposita sezione del sito aziendale di CRS4 S.r.l, senza poter vantare alcun diritto nei confronti della Società.

#### **Art. 8. Durata del contratto a termine.**

1. Per la durata dei contratti a tempo determinato si rinvia alla normativa di fonte legale nonché alla contrattazione collettiva applicata di riferimento, e alla contrattazione di secondo livello.
2. In ogni caso il CRS4 Srl si riserva di prorogare la durata dei contratti stipulati, senza ripetere la procedura selettiva, allorquando ravvisi una motivata necessità di completare, implementare o protrarre specifiche attività e/o per ritardi non imputabili alla risorsa reclutata, in ogni caso nel rispetto dei limiti previsti dalla normativa di fonte legale e della contrattazione collettiva che regolano i rapporti di lavoro.
3. CRS4 S.r.l. si riserva la facoltà di procedere alla trasformazione dei rapporti a tempo determinato in rapporti a tempo indeterminato, purché sottoposti all'origine alle stesse regole di reclutamento di cui al presente regolamento ovvero a forme equivalenti. Ciò potrà avvenire, in condizioni di fabbisogno legate all'inserimento di posizioni stabili di lavoro, nel rispetto della normativa di legge, senza avviare nuove procedure selettive. Per il caso in cui vi siano più lavoratori a fronte di un numero insufficiente di posti, la scelta verrà effettuata a seguito di selezione interna secondo modalità e criteri che verranno comunicati agli interessati. In ogni caso, non sussiste alcun diritto alla trasformazione del rapporto a termine in rapporto a tempo indeterminato.

#### **Art. 9. Assunzioni obbligatorie.**

1. Nel rispetto delle disposizioni di cui alla L.12 marzo 1999, n. 68 ss.mm.ii., la Società riserva una quota d'obbligo di assunzioni alle categorie protette e, fatta salva la possibilità di stipulare apposite convenzioni, l'Azienda procederà alla divulgazione di un avviso di selezione secondo modalità e procedure indicate nella norma e debitamente pubblicizzate del regolamento e o secondo le modalità stabilite dal competente Ente a ciò preposto.

#### **Art. 10. Progressioni di Carriera.**

1. Per l'esigenza di coprire posizioni vacanti (per motivi attinenti a pensionamenti, licenziamenti, dimissioni, etc) ovvero per comprovate esigenze aziendali e per una migliore utilizzazione delle capacità professionali del personale già assunto, è prevista la possibilità di progressioni di carriera per i dipendenti della Società.
2. Le progressioni di carriera verticali, che consistono nel passaggio da un livello di inquadramento ad un altro, avvengono attraverso una procedura di selezione interna, approvata con determina dell'Organo Amministrativo.
3. La selezione interna viene resa nota al personale del CRS4, con apposito avviso contenente le modalità con cui avverrà la selezione.
4. L'espletamento della selezione è affidato ad un'apposita Commissione esaminatrice, nominata secondo quanto disposto nei precedenti articoli

#### **Art. 11. Avvertenze.**

1. Per quanto riguarda eventuali incompatibilità e/o conflitti d'interesse, si fa presente che la Commissione esaminatrice ne verificherà la sussistenza attraverso una specifica istruttoria. Laddove il conflitto fosse verificato ed il candidato, avvertito dell'esistenza dello stesso, decidesse comunque di partecipare alle selezioni e ne risultasse vincitore, il contratto non potrà essere stipulato se non dopo l'eliminazione della causa dell'incompatibilità e/o del conflitto di interessi. In ogni caso, prima della stipula del contratto, la Società acquisirà una dichiarazione sostitutiva di atto notorio (Art. 47, DPR 445/2000) circa l'insussistenza di cause ostative all'assunzione.
2. Per i dipendenti pubblici si applicano le disposizioni di cui all'art.53 del D. Lgs. 165/2001 in materia di divieti ed autorizzazioni.
3. CRS4 Srl si riserva la facoltà di revocare gli avvisi, la procedura di selezione, di prorogarne la data o di sospenderla, dandone comunicazione ai candidati attraverso il sito internet, senza che gli stessi possano vantare alcuna pretesa al riguardo.
4. In caso di insussistenza, revoca o modifica delle ragioni normative, regolamentari, organizzative e delle risorse finanziarie, CRS4 Srl fa altresì salvo il diritto di non procedere alla stipula del contratto, o di proporre un contratto di durata inferiore.

#### **Art. 12. Pubblicità, trattamento e pubblicazione dati.**

1. Dell'avviso di cui al precedente art. 3 si dà adeguata pubblicità tramite l'area pubblica del sito aziendale di CRS4 Srl e mediante tutti gli altri canali ritenuti efficaci per la ricerca del personale di interesse.
2. Degli esiti della procedura comparativa, ovvero degli esiti delle fasi di reclutamento e di selezione, si dà adeguata pubblicità tramite pubblicazione degli stessi nell'area pubblica del sito aziendale di CRS4 Srl
3. I dati e le informazioni che la Società riceve dai candidati in occasione delle procedure di selezione o comunque ai fini dell'assunzione o del conferimento di incarichi saranno trattati

nel rispetto di quanto previsto e regolamentato dal D. Lgs. 196/2003 e successive modifiche e integrazioni, nonché dal D. Lgs. 33/2013 ss.mm.ii.

#### **Art. 13. Trasparenza ed accessibilità.**

1. I titolari di un interesse qualificato a conoscere gli atti della procedura, possono presentare istanza scritta, anche per via telematica, alla Società. Il richiedente deve indicare gli estremi del documento oggetto della richiesta ovvero gli elementi che ne consentano l'individuazione, specificare e, ove occorra, comprovare l'interesse connesso all'oggetto della richiesta, dimostrare la propria identità e, ove occorra, i propri poteri di rappresentanza del soggetto interessato. Il procedimento di accesso deve concludersi nel termine di trenta giorni decorrenti dalla presentazione della richiesta all'ufficio competente. Le eventuali spese per l'estrazione, esibizione ed invio dei documenti e atti oggetto di istanza di accesso saranno a carico del richiedente il quale si impegna a corrisponderli in via anticipata previa quantificazione da parte della società.

#### **Art. 14. Entrata in vigore.**

1. Il presente regolamento si applica a far data dal giorno della determina di approvazione dell'Organo Amministrativo.