

CRS4

Regolamento per il Personale del CRS4 12/2014

CRS4

OMISSIS

CRS4

19 - Selezione del Personale dipendente

Il reclutamento del personale dipendente avviene, secondo quanto previsto dall'art. 18 del decreto legge 25 giugno 2008 n. 112 e successive modifiche, nel rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità e imparzialità.

La selezione del personale dipendente avviene attraverso procedure comparative selettive per titoli e colloquio, mediante le quali si provvede ad accertare, secondo principi meritocratici, la professionalità, la capacità e le esperienze richieste per la tipologia di posizione da ricoprire. Tale procedura selettiva è subordinata al preventivo accertamento dell'assenza, all'interno del CRS4, di risorse disponibili, in possesso delle caratteristiche professionali ricercate (v. comunicazione al personale del 22/10/13).

Il suddetto accertamento dovrà essere effettuato attraverso la pubblicazione di una call interna, per un periodo non inferiore a 7 giorni, nella pagina delle job opportunities del sito del CRS4

19.1 – Modalità di selezione per titoli e colloquio del Personale dipendente

I Direttori di Settore o di Piattaforma, o il Direttore Amministrativo, qualora si presenti la necessità di nuove risorse e, compatibilmente con le disponibilità economiche del Centro, provvederanno, a richiedere, mediante la compilazione di un apposito modulo presente nell'Intranet aziendale, l'autorizzazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione della Società o di un suo delegato per la pubblicazione di appositi avvisi di ricerca del personale. I suddetti avvisi di selezione saranno pubblicati sia nella sezione job opportunities del sito web aziendale che nel sito di Sardegna Ricerche, ove resteranno per un periodo non inferiore a venti giorni ed, eventualmente, a seconda del profilo professionale ricercato, ne verrà data diffusione anche tramite gli organi di stampa.

L'avviso di selezione dovrà indicare, in primo luogo, i requisiti richiesti ai candidati. Si precisa che, al fine di garantire la massima partecipazione, i requisiti di ammissione dovranno essere proporzionati alle tipologie dei profili professionali da reclutare e perciò non potranno essere eccessivamente specifici, salvo che il possesso di determinati titoli non sia indispensabile per l'espletamento delle attività lavorative da assegnare. Pertanto, qualora non ricorrano tali particolari ipotesi, i requisiti di partecipazione alla selezione saranno la cittadinanza italiana o di un altro Stato membro della comunità europea oppure anche di altri Stati esteri, purché la formulazione della clausola non si riferisca specificatamente ad un singolo Stato, il titolo di studio e la conoscenza delle lingue straniere. Inoltre, l'avviso dovrà indicare la categoria professionale di inquadramento, una sintetica descrizione delle principali funzioni connesse alla posizione lavorativa da ricoprire, la tipologia del contratto da sottoscrivere, termini e modalità di presentazione delle domande, competenze ed

CRS4

esperienze maturate, e i criteri di attribuzione dei punteggi in relazione ai vari titoli, alle competenze ed esperienze oggetto di valutazione. In particolare, al fine di assicurare il rispetto del principio di imparzialità, nell'avviso di selezione dovranno essere indicati i punteggi che s'intendono attribuire per la valutazione dei titoli di studio (laurea, dottorato, master, pubblicazioni, corsi di formazione, abilitazioni professionali certificabili) e dei titoli di servizio (esperienze di lavoro documentabili). Dovranno, altresì, essere indicati i punteggi che s'intendono attribuire ai candidati, durante il colloquio, per la valutazione delle conoscenze e competenze.

La Società effettua la procedura comparativa di selezione avvalendosi di una Commissione esaminatrice, nominata di volta in volta dal Presidente del Consiglio di Amministrazione della Società o da un suo delegato, composta dal Direttore di Settore, o dal Direttore di Piattaforma o dal Direttore Amministrativo, e da due membri, scelti tra professionalità interne e/o esterne al personale della Società, comunque dotati di specifiche competenze nelle materie oggetto della selezione.

In occasione della prima seduta per la valutazione dei titoli, i componenti della Commissione, dopo aver individuato i nominativi dei candidati che avranno presentato domanda di partecipazione alla selezione, dovranno dichiarare di non essere legati tra loro, né con alcuno dei candidati da vincoli di parentela o affinità entro il 4° grado incluso e che non sussistono cause di incompatibilità.

La Commissione provvede poi alla verifica della tempestività delle domande pervenute, con conseguente esclusione di quelle ricevute oltre i termini perentori previsti dall'avviso, nonché a verificare, in capo ai singoli candidati, l'allegazione dei documenti richiesti dal bando e l'esistenza dei requisiti previsti per la valida partecipazione alla selezione, indicando, in caso di esclusione, la motivazione. La Commissione procede, infine, ad una valutazione comparativa dei candidati, analiticamente motivata, attribuendo un punteggio a ciascuno di essi, nel rispetto dei criteri e delle modalità indicate nell'avviso di selezione.

Alla valutazione dei titoli curriculari farà seguito un colloquio orale, al fine di verificare il possesso delle qualifiche e delle competenze dichiarate, da svolgersi con quei candidati che siano stati ritenuti idonei in relazione al profilo richiesto dall'avviso di selezione.

La graduatoria di merito, che dovrà avere una validità minima di 12 mesi, verrà approvata con provvedimento del Presidente del Consiglio di Amministrazione della società o di un suo delegato.

L'esito della procedura comparativa sarà pubblicato nel sito web della società e nel sito di Sardegna Ricerche.

19.2 – Esclusioni

La presente procedura comparativa non risulta applicabile per attività comportanti prestazioni che per loro natura non sono comparabili in quanto strettamente connesse

CRS4

a specifiche ed elevate professionalità, difficilmente reperibili sul mercato del lavoro, e ad alte specializzazioni risultanti da documentata esperienza. Inoltre nel caso in cui si presentino documentate situazioni di particolare urgenza o gravità, non imputabili alla Società, che non consentano l'espletamento della procedura comparativa.

OMNISSIS