



2018_03_27_10

CINECA

Casalecchio di Reno, 27 MARZO 2018

**REGOLAMENTO
PER LA RICERCA E SELEZIONE
DI PERSONALE DIPENDENTE**

ART. 1 – FINALITA’

1. Il nostro processo di selezione è improntato ai principi di trasparenza, pubblicità e imparzialità ed è gestito in modo centralizzato dalla Direzione Organizzazione e Sistemi che ne presidia tutte le fasi.
2. Il Consorzio Cineca (di seguito Cineca) adotta il presente Regolamento, al fine di definire con proprio provvedimento i criteri e modalità dirette a garantire una scelta imparziale e trasparente del personale da assumere, assicurando contestualmente celerità ed economicità del processo.
3. I principi, le regole e le modalità procedurali indicati nel presente Regolamento assicurano il rispetto di quanto previsto dal sistema di Governace, dallo Statuto, dal Codice Etico, dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo in attuazione del D.Lgs. 231/2001 e dagli indirizzi generali per l’esercizio del controllo analogo in relazione alla natura in *house* del Consorzio.

ART. 2 – AMBITO DI APPLICAZIONE ED ESCLUSIONI

1. Il presente Regolamento definisce le procedure per la ricerca, la selezione e l’assunzione di personale dipendente con contratti a tempo determinato e/o a tempo indeterminato, a tempo pieno o parziale, in relazione alle esigenze aziendali, alle competenze e ai profili richiesti, nel rispetto delle prescrizioni di legge in essere.
2. Il presente Regolamento non si applica alle assunzioni obbligatorie, disciplinate da leggi speciali e nei casi di necessaria attuazione di diritti di precedenza previsti da leggi speciali o contratti collettivi, fra cui i casi di assorbimento o incorporazione di rami o comparti di azienda.

ART. 3 – NORMATIVA E PRINCIPI DI RIFERIMENTO

1. I Contenuti del presente Regolamento sono pubblicati sul sito istituzionale Cineca.
2. Cineca assicura il rispetto dei principi, anche di derivazione europea, di trasparenza, pubblicità e imparzialità.
3. La trasparenza e l’imparzialità della ricerca e selezione sono garantite dal rispetto del presente Regolamento, che dà evidenza dei criteri e delle modalità adottate nel processo di selezione.
4. La pubblicità del processo è assicurata attraverso la pubblicazione delle ricerche di personale in corso nel sito internet di Cineca, oppure sui grandi quotidiani nazionali, oppure sui quotidiani maggiormente rappresentativi delle territorialità, oppure sui siti dei social tecnici di settore, oppure affidati a Società di ricerca e selezione e/o di Head Huntig.
5. Cineca, nel rispetto dei richiamati principi ha adottato un proprio Codice Etico che assume, anche verso terzi, tra i propri cardini quello di inserire presidi idonei ad evitare l’insorgenza di conflitti, anche solo potenziali, di interesse; Cineca può, pertanto, indicare, ove necessario, negli avvisi di selezione, apposita disciplina integrativa, anche con finalità di prevenzione della corruzione, atta ad evitare l’insorgenza delle predette situazioni di conflitto, con riferimento ad eventuali vincoli e/o rapporti tra il candidato e coloro che ricoprono ruoli apicali o strategici all’interno del Consorzio ovvero tra i consorziati e/o clienti, consulenti e fornitori di Cineca.

6. E' garantita la pari opportunità nell'accesso all'impiego, senza discriminazione per ragioni di sesso, di appartenenza etnica, di nazionalità, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di orientamenti sessuali, di condizioni personali e sociali nel rispetto della normativa vigente.
7. E' assicurato il rispetto della normativa tutela dei lavoratori aventi diritto all'avviamento obbligatorio, garantendo loro il necessario supporto ai fini di un pieno e gratificante svolgimento dell'attività lavorativa (categorie protette).
8. I principi sopra indicati ed il rispetto della normativa cogente si applicano anche qualora il Cineca si avvalga nella ricerca e selezione del personale, del supporto di società esterne specializzate.
9. La gestione del processo di ricerca, selezione e assunzione si svolge nel rispetto della normativa applicabile di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni.
10. Il personale a Cineca in materia di "Trasparenza", ai sensi del D.Lgs. n.33/2013 "Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi.
11. Cineca e l'eventuale società specializzata coinvolti nel processo, nell'espletamento delle loro funzioni, trattano le informazioni contenute in atti e documenti applicando le indicazioni e le modalità comportamentali che Cineca ha adottato (Sistema di Gestione della Privacy) in adempimento di quanto previsto dalla normativa per la tutela della privacy, ai sensi del Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196 "Codice in materia di protezione dei dati personali" e successive modificazioni e integrazioni.

ART. 4 – PIANIFICAZIONE DELLE ASSUNZIONI

1. La ricerca, la selezione e l'assunzione di personale dipendente si sviluppano in coerenza con la pianificazione delle risorse previste nel budget aziendale annuale, o per rispondere al turnover fisiologico relativo alla competitività del mercato delle Risorse Umane, con l'obiettivo di perseguire la soddisfazione dei fabbisogni manifestati dal Consorzio Cineca in funzione del raggiungimento degli obiettivi e dei livelli di servizio stabiliti nei rapporti consortili sulla base del modello organizzativo dell'*in house providing*.
2. Il piano delle assunzioni già presente nel budget annuale, approvato dal Consiglio di Amministrazione, nonché da parte degli organi incaricati all'esercizio del "Controllo Analogo" nei confronti del Cineca, diventa operativo a seguito dell'approvazione stessa del budget da parte del CdA nel rispetto della pianificazione e tempificazione definita e può essere attuato per delega esplicitamente conferita al D.G.
3. L'assunzione di personale con qualifica dirigente è attivata in funzione dell'esigenza di copertura di posizioni di responsabilità vacanti o istituite a seguito di necessità organizzative e/o di ruoli declinati quali strategici nell'ambito del modello organizzativo assunto, su proposta del Direttore Generale e previa approvazione del Consiglio di Amministrazione.

ART. 5 – RICERCA E SELEZIONE

1. Il processo è attivato attraverso pubblicazione sul sito internet del Consorzio di uno o più avvisi, con l'utilizzo anche di ausili social di tipo professionale.
2. Il Consorzio Cineca si può avvalere del supporto di società esterne specializzate nella ricerca e selezione del personale.

3. L'incarico di ricerca del personale (anche dirigenziale) affidato alla società esterna si sostanzia in un lavoro di ricerca, tracciato e documentato, volto a fornire a Cineca una rosa di candidature idonee a proseguire internamente l'iter di selezione.
4. Il Cineca o la società incaricata, in funzione delle caratteristiche dei profili da ricercare, attivano i più opportuni canali di ricerca, quali ad esemplificazione non esaustiva, uffici *placement* delle principali università italiane o annunci su siti internet specializzati.
5. In ogni avviso di selezione sono indicati:
 - a) I profili professionali ricercati;
 - b) I requisiti generali e specifici per la presentazione della candidatura (compresi eventuali precedenti esperienze professionali o titoli di studio richiesti);
 - c) Le modalità di svolgimento, termini della selezione e criteri di valutazione;
 - d) Eventuali titoli preferenziali;
 - e) L'inquadramento e i livelli contrattuali.
6. I candidati in fase di presentazione della candidatura sono informati circa i vincoli e regole aziendali che si obbligano a rispettare, pena la non ammissione alla selezione o la successiva esclusione.
7. La presentazione della candidatura implica l'accettazione di tutte le norme contenute nell'avviso e il candidato, con l'inserimento della propria candidatura sul sito di Cineca attraverso la compilazione dichiara il possesso dei requisiti richiesti ai sensi delle vigenti disposizioni normative di cui al D.P.R. 445/2000.
8. Le candidature presentate saranno tracciate dentro al sistema di protocollo del Cineca.
9. Il *pre-screening* dei curricula avviene in base ai requisiti esplicitati negli avvisi di selezione.
10. L'iter di selezione viene deciso dalla Commissioni in funzione della figura professionale da ricercare e può prevedere test attitudinali, colloqui individuali e/o di gruppo motivazionali, colloqui volti ad accertare il possesso dei requisiti tecnici nonché corsi di formazione con test selettivo finale. Le citate prove selettive possono svolgersi anche a "distanza" anche tramite il supporto di tecnologie e soluzioni digitali.
11. L'eventuale ricorso al supporto esterno di una società esterna specializzata può riguardare anche la somministrazione di test attitudinali, la valutazione delle *soft skills* caratterizzanti i profili ricercati e l'analisi dei candidati in termini di rispondenza rispetto alla *mission* ed ai valori consortili.
12. Per ciascuna procedura di selezione, è prevista la costituzione di una commissione valutatrice incaricata dello svolgimento dei lavori di valutazione dei candidati e di formazione della eventuale graduatoria di merito degli idonei, o di short list da cui attingere le figure professionali più aderenti alle necessità del Cineca. Le eventuali graduatorie formate come le short list salvo diversa determinazione avranno una validità di 12 mesi. Tale temporalità non comporta peraltro per il Cineca alcun obbligo di assunzione futura né vincola lo stesso al suo utilizzo in via preferenziale rispetto all'apertura di una nuova procedura selettiva, che potrà essere sempre attivata ad insindacabile giudizio della Direzione.
13. Le commissioni sono di norma formate da tre membri effettivi ed almeno uno supplente, vengono nominate dal Direttore Generale per le selezioni che riguardano i dirigenti, o dal Direttore Organizzazione e Sistemi per tutte le altre qualifiche. Uno dei membri delle commissioni è sempre una figura professionale della struttura HR con le necessarie competenze con funzioni anche di supporto e indirizzo, nella fattispecie della selezione dei dirigenti.

14. Le commissioni per la selezione dei dirigenti saranno costituite da un numero dispari di membri di cui dovranno far parte anche almeno un dirigente o esperto esterno a Cineca, non potranno farne parte componenti del Consiglio di Amministrazione del Cineca, chi ricopra cariche politiche, rappresentanti sindacali, i membri saranno nominati dal D.G sulla base delle tipologie di profili e relative competenze da valutare nonché del livello di *seniority* necessario.
15. La presidenza di queste commissioni valutative per le selezioni di dirigenti sarà nominata dal Direttore Generale del Cineca.
16. Per i componenti esterni delle commissioni di valutazioni di norma non sono previsti gettoni di presenza o altre forme di emolumento, considerandosi la carica assunta a titolo gratuito e liberale. Diverse determinazioni potranno essere previamente disposte dal Direttore Generale che dovranno tenere conto dei valori di mercato. E' garantita la copertura delle spese di trasferta.
17. Le prove selettive sono documentate e tracciate. Gli esiti di ogni prova sono riportati in una scheda di sintesi compilata e firmata da ciascun commissario per ogni candidato secondo gli items richiesti (competenze, caratteristiche, esperienze, etc..) espressi nello specifico avviso di selezione.
18. Al termine delle prove selettive Cineca predispose una graduatoria dei candidati in base ai punteggi ottenuti in ogni prova definendo una soglia minima di accesso.

ART. 6 – ASSUNZIONE

1. L'elenco delle candidature idonee o/o aderenti alle specificità di Cineca, è sottoposto al Direttore Generale per la firma delle lettere di impegno o di assunzione che potrà soggetta a delega al Direttore dell'Organizzazione e Sistemi.
2. Il candidato che essendo selezionato e risultante o nella graduatoria o nella short list che viene chiamato per la firma del contratto, e non entra in servizio entro massimo il periodo di preavviso contrattuale derivante dal contratto di provenienza, o in altro caso massimo entro 20 giorni, viene escluso e il Cineca procederà ad altra decisione.
3. I requisiti richiesti per essere assunti presso Cineca, sia a tempo determinato che a tempo indeterminato, sono: godimento dei diritti civili e politici, inesistenza di carichi penali pendenti, competenze professionali e soft skills adeguate e aderenti ai valori del Consorzio Cineca.
4. Ogni candidato preventivamente rispetto alla firma per accettazione della lettera d'impegno e della lettera di assunzione, deve rendere una dichiarazione sostitutiva, ai sensi dell'art. 47 del DPR 445/2000, di insussistenza di cause ostative all'assunzione di cui al combinato disposto dell'art. 21 del D.Lgs. 39/2013 e dell'art.53, c. 16 ter del D.Lgs 165/2001 (disciplina del c.d. revolving doors).
5. In caso di assunzione di personale con qualifica di dirigente, si richiede, oltre alle dichiarazioni di cui al comma precedente, una dichiarazione sostitutiva, resa ai sensi dell'art.47 del DPR 445/2000 di insussistenza di cause di inconferibilità/incompatibilità di cui all'art. 20 del D.Lgs. n. 39/2013 e una dichiarazione relativa ad eventuali incarichi o cariche ai sensi dell'art.14 c. 1, lettere d) ed e) del D.Lgs. 33/2013, ferma la ulteriore documentazione occorrente per l'osservanza delle prescrizioni contenute al riguardo nelle deliberazioni ANAC.

ART. 7 - ENTRATA IN VIGORE

1. Il presente Regolamento entra in vigore dal momento dell'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione del Cineca e verrà pubblicato sul sito Cineca.