

PARCO SCIENTIFICO E TECNOLOGICO DELLA SICILIA S.C.P.A.

REGOLAMENTO PER IL RECLUTAMENTO DI RISORSE UMANE

Art. 1

(Finalità e Ambito di applicazione)

1. Con il presente regolamento sono disciplinate le modalità per l'assunzione di personale dipendente sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, nonché le modalità per il conferimento di incarichi individuali, con contratti di lavoro autonomo, di natura occasionale o coordinata e continuativa e a progetto.

2. Per assunzioni si intendono esclusivamente le modalità di reperimento di risorse umane con instaurazione di un rapporto di lavoro dipendente a tempo determinato o indeterminato. Nei casi previsti dagli artt. 3 e 4 del presente regolamento è esclusa la instaurazione di rapporti di lavoro dipendente mentre la trasformazione in rapporti di lavoro dipendente, potrà avvenire solo previa selezione con le modalità stabilite per le assunzioni.

3. Gli incarichi di natura occasionale sono contraddistinti dall'obbligo del collaboratore di fornire un'opera o un servizio con un lavoro prevalentemente proprio, senza vincolo di subordinazione e non riconducibili ad attività artistica o professionale esercitata in modo abituale.

4. Gli incarichi di collaborazione coordinata e continuativa e a progetto, conferiti senza vincolo di subordinazione, sono caratterizzati dagli elementi:

- della continuità, in contrapposizione al rapporto occasionale: la prestazione deve essere continuativa e resa in misura apprezzabile nel tempo;
- della collaborazione: il collaboratore non è strutturalmente inserito nell'organizzazione gerarchica della società e collabora con autonomia tecnico professionale;
- della coordinazione, costituita dal vincolo funzionale tra l'opera del collaboratore e l'attività di del Parco Scientifico e Tecnologico della Sicilia S.c.p.A., in stretta connessione con le finalità della Società;
- della prestazione prevalentemente personale e preminente sia rispetto all'impiego di mezzi e strumenti di Parco Scientifico e Tecnologico della Sicilia S.c.p.A., dei quali il collaboratore può avvalersi, e sia rispetto all'eventuale funzione di coordinamento e collaborazione con altri soggetti della società;
- dell'individuazione del progetto o fase di esso .

Art. 2

(Principi generali)

1. Le procedure di reclutamento si conformano ai seguenti principi e criteri generali:

a. modalità di svolgimento che assicurino e garantiscano l'imparzialità ed assicurino economicità e celerità di espletamento, accorpendo, ove possibile, le selezioni relative alle medesime categorie ed aree;

- b. adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti dalla posizione da ricoprire;
- c. utilizzo, ove necessario, di sistemi automatizzati, diretti anche a realizzare forme di preselezione;
- d. composizione delle commissioni giudicatrici secondo criteri di trasparenza e imparzialità. 2

## TITOLO I Procedure per la selezione di personale dipendente

### Art. 3

(Assunzioni a tempo determinato)

1. L'assunzione a tempo determinato di collaboratori ed esperti è disposta nei casi e nei limiti previsti espressamente dalla legge e dalle specifiche norme contrattuali.
2. L'assunzione a tempo determinato per sostituzione di personale temporaneamente assente e/o per esigenze di apprendimento a carattere sperimentale ovvero correlate a programmi di attività di durata temporanea, è disposta dal Consiglio di Amministrazione nel rispetto delle procedure stabilite dal presente regolamento.
3. Alla sostituzione di personale assente si può far luogo di norma se l'assenza prevista supera i 60 giorni consecutivi e previo accertamento delle disponibilità finanziarie per far fronte alla relativa spesa.

### Art. 4

(Assunzioni a tempo indeterminato)

1. L'assunzione a tempo indeterminato di personale dipendente è disposta per far fronte ad esigenze organizzative e di presidio stabile delle funzioni della società con carattere duraturo, sulla base dell'individuazione del relativo fabbisogno.
2. Le assunzioni a tempo indeterminato possono essere disposte previa accertamento della copertura finanziaria.

### Art.5

(Bando di selezione)

1. La selezione è indetta dal responsabile del procedimento a fronte di una delibera del Consiglio di Amministrazione
2. Il bando di selezione deve indicare:
  - a. le modalità di svolgimento della selezione stessa,
  - b. il termine per la presentazione delle domande,
  - c. il numero dei posti,
  - d. i profili professionali a cui i posti si riferiscono,

- e. i requisiti per la partecipazione,
- f. la durata del rapporto di lavoro,
- g. l'impegno orario richiesto,
- h. l'ammontare della retribuzione e quanto altro necessario per l'individuazione degli aspetti essenziali del rapporto di lavoro che viene offerto.

3. Il bando di selezione è pubblicato sul internet della società e nelle bacheche aziendali. Compatibilmente con le esigenze organizzative, la Società si riserva, ove possibile, di dare ulteriore pubblicità all'offerta di lavoro mediante altre forme di divulgazione e pubblicità.

4. Il termine per la presentazione delle domande, che comunque non può essere inferiore a 20 giorni dalla data di pubblicazione sul sito web e non superiore a 60 giorni dalla data medesima, è fissato di volta in volta dal bando in relazione all'urgenza, alle specifiche necessità ed ai tempi tecnici di diffusione del bando stesso. 3

#### Art. 6

(Requisiti generali di ammissione)

1. Per l'ammissione alle selezioni sono richiesti i seguenti requisiti:

- a. possesso del titolo di studio richiesto dal bando adeguato alle funzioni da svolgere;
- b. idonea qualificazione e competenza;
- c. eventuale esperienza professionale adeguata all'incarico da ricoprire;
- d. non avere carichi pendenti o riportato condanne penali ostative all'assunzione;

2. Relativamente ai punti precedenti dovranno essere oggetto di valutazione: i titoli di studio; i titoli professionali; i titoli accademici e scientifici.

3. Potranno essere disposte in sede di selezione modalità di colloquio e/o di prove scritte, successivi ad una prima valutazione dei titoli acquisiti.

4. I predetti requisiti devono essere posseduti alla data di scadenza del termine utile per la presentazione della domanda.

5. L'avviso di selezione potrà individuare di volta in volta le aree disciplinari cui il titolo di studio deve appartenere. La valutazione della congruità del titolo di studio è effettuata dalla commissione selezionatrice di cui al successivo art. 9.

#### Art. 7

(Preselezione)

1. L'ammissione alle prove di selezione può essere preceduta da forme di preselezione di tipo attitudinale, cui la società può ricorrere qualora il numero delle domande sia dieci volte superiore al numero di assunzioni richiesto dalla società e comunque non inferiore a 30.

2. Le attività preliminari alla selezione (pubblicazione degli avvisi, acquisizione delle candidature, ecc.) possono essere disposte mediante l'utilizzo di agenzie di selezione del personale ferme restando le modalità di valutazione di cui agli articoli seguenti.

#### Art. 8

(Domanda e termini di ammissione alla selezione)

1. Per partecipare alla selezione gli aspiranti devono produrre apposita domanda entro il termine fissato dal bando.

2. Alla domanda, da redigere in lingua italiana ed in carta libera, salvo quanto previsto in materia di autocertificazione, devono essere allegati:

a. Titolo di studio in originale o in copia autentica oppure certificato dell'Istituzione universitaria che ha rilasciato il titolo;

b. i titoli che si intendono far valere (in originale o in copia autentica);

c. l'esistenza di eventuali carichi pendenti la cui rilevanza sarà valutata di volta in volta in relazione alla gravità del reato per cui si procede;

d. l'assenza di rapporti giuridici in conflitto con le attività sviluppate dal Parco Scientifico e Tecnologico della Sicilia;

e. curriculum vitae;

f. copia documento d'identità in corso di validità

g. elenco dei titoli allegati.

3. In nessun caso possono costituire oggetto di valutazione titoli dichiarati nella domanda ma non allegati, salvo quanto previsto in materia di autocertificazione. 4

#### Art. 9

(Commissione selezionatrice)

La verifica dei requisiti è effettuata da una Commissione di selezione, composta da tre membri, è presieduta dal Responsabile di Area appositamente designato e vi possono partecipare esperti di provata competenza nelle materie oggetto di selezione.

Nel rispetto del presente Regolamento, alla commissione di selezione è affidato il compito di fissare, in coerenza con i profili professionali richiesti, principi, criteri e modalità di valutazione dei candidati in conformità all'avviso di selezione pubblicato nelle bacheche aziendali e nel portale internet della società.

In caso di esito positivo della prima verifica dei requisiti di base la Commissione potrà procedere all'effettuazione di un colloquio di valutazione del candidato.

I lavori della Commissione di valutazione vengono formalizzati in appositi verbali, nei quali dovranno essere descritte le modalità con le quali si sono svolte le prove di selezione e le motivazioni, espresse anche in maniera sintetica, che hanno condotto la Commissione alla scelta dei candidati e all'eventuale formazione di una graduatoria.

La Commissione di selezione potrà formare una graduatoria finale di merito, approvata dal Consiglio di Amministrazione, secondo l'ordine di punteggio della valutazione complessiva riportata da ciascun candidato.

#### Art. 10

(Criteri di selezione)

Le procedure di selezione garantiranno l'efficacia, l'efficienza, l'economicità e la celerità dell'espletamento e saranno mirate ad accertare, non solo la preparazione culturale e teorica, ma soprattutto e nel modo più oggettivo possibile, le effettive capacità ed attitudini del candidato a ricoprire la posizione offerta in funzione degli obiettivi della Società, per consentire un esame comparativo dei candidati condotto con criteri di valutazione omogenei e la formazione di un giudizio di merito coerente ed imparziale.

La modalità di espletamento di eventuali prove e loro durata, se non già precedentemente indicati, saranno tempestivamente portati a conoscenza dei candidati in modo tale da far sì che questi ultimi siano assoggettati ad una valutazione comparativamente omogenea acquisita sulla base di elementi oggettivi uniformi per difficoltà ed impegno.

Il curriculum professionale sarà valutato unitariamente nel complesso della formazione e delle attività, culturali e professionali, illustrate dal candidato e ritenute significative, per analogia o connessione, al fine di evidenziare il maggiore livello di qualificazione, idoneità ed attitudine dello stesso all'esercizio delle funzioni richieste dalla posizione offerta dalla Società.

#### Art. 11

(Utilizzo delle graduatorie)

1. Le graduatorie formate a seguito di selezione per assunzione di personale a tempo indeterminato e/o determinato resta valida per un periodo di 1 (un) anno, che decorre dalla data di approvazione della graduatoria stessa.

2. Ai fini dell'assunzione a tempo determinato, la graduatoria viene utilizzata secondo un sistema di rotazione ; in caso di rinuncia al rapporto di collaborazione a tempo determinato, il candidato perderà il diritto ad altro rapporto a tempo determinato. 5

3. L'eventuale giudizio negativo sul servizio prestato determina l'esclusione dalla graduatoria anche ai fini di successive assunzioni a tempo determinato che indeterminato.

#### Art.12

(Assunzione)

1. Il rapporto di lavoro è costituito e regolato dal contratto individuale di lavoro secondo le norme contenute nei contratti nazionali di lavoro e secondo le disposizioni di legge. Il contratto individuale di lavoro fissa il termine per l'assunzione in servizio.
2. Relativamente ai cittadini extracomunitari costituisce condizione indispensabile per la stipula del contratto individuale di lavoro, la regolare posizione dell'interessato in ordine al soggiorno in Italia secondo la vigente legislazione.
3. La società, all'atto della stipulazione del contratto individuale di lavoro, invita l'interessato a presentare entro 30 giorni la documentazione prescritta dalle disposizioni vigenti ed indicate nel bando di selezione. Scaduto inutilmente tale termine e fatta salva la possibilità di una sua proroga a richiesta dell'interessato per i casi di comprovato impedimento, il rapporto deve intendersi automaticamente risolto.
4. Comporta altresì l'immediata risoluzione del rapporto la mancata assunzione in servizio nel termine assegnato, salva la concessione di una proroga per comprovati e giustificati motivi di impedimento.
5. Le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano, ai rapporti instaurati ai sensi del titolo II del presente regolamento.

TITOLO II Procedure per la selezione di professionisti cui affidare incarichi di collaborazione

Art. 13

(Formazione di albo di professionalità per incarichi di collaborazione a progetto)

1. Al fine di permettere il regolare svolgimento delle attività della Società, il Presidente, previo accertamento della piena utilizzazione del Personale in servizio, può attivare procedure di selezione per la formazione di un albo di esperti da utilizzare nella forma di contratti di lavoro autonomo a progetto di durata non superiore a 12 mesi, prorogabili fino a 36 mesi, per profili professionali ad adeguato contenuto professionale e di natura non permanente.
2. Il conferimento di incarichi di collaborazione coordinata e continuativa e a progetto di collaboratori ed esperti è disposta nei casi e nei limiti previsti espressamente dalla legge e dalle specifiche norme contrattuali.

Art. 14

(Modalità)

1. Al fine di acquisire collaboratori, da utilizzare per il conferimento degli incarichi sopra descritti Parco Scientifico e Tecnologico della Sicilia S.c.p.A. provvede secondo una delle seguenti modalità alla valutazione di curriculum per la formazione di un albo di professionalità:

a. mediante annunci ad evidenza pubblica di ricerca per collaborazioni professionali. Tali annunci indicheranno, tra l'altro, il termine per la presentazione delle candidature, i requisiti per la partecipazione (tra cui il possesso del titolo di studio e le esperienze professionali), la documentazione da allegare .

i. Tali avvisi saranno pubblicati sul sito web della società

ii. La validità dell'albo di professionalità è di 1 anno. 6

b. mediante incarico ad agenzie di ricerca e selezione del personale, che garantisca modalità di selezione con evidenza pubblica

2. La Società può in ogni caso affidare incarichi in via diretta, senza ricorrere a procedure di selezione pubblica nelle seguenti ipotesi:

a) in casi eccezionali e di estrema urgenza tali da non consentire ovvero da rendere eccessivamente gravoso l'espletamento della procedura pubblica;

b) qualora la prestazione costituisca oggetto di contratto caratterizzato da un elevato intuitus personae, richieda abilità e particolare qualificazione professionale dell'incaricato, nonché una pregressa conoscenza dei meccanismi operativi e delle vicende interne della Società, caratteristiche tutte tali da rendere inopportuno ed infruttuoso il ricorso a procedure pubbliche di selezione;

c) per gli incarichi professionali conferiti per la difesa e l'assistenza in giudizio della Società, ovvero per le relative pratiche di domiciliazione, nonché quelli inerenti attività notarili, di assistenza contabile e fiscale o di consulenza del lavoro, in ragione del carattere altamente fiduciario di scelta del professionista competente. Gli incarichi fiduciari ai legali sono conferiti ai minimi tariffari.

d) per le prestazioni professionali relative ai servizi di ingegneria e architettura, in quanto disciplinati dal D.Lgs. n° 163/2006 e connessi regolamenti di attuazione;

e) per i contratti stipulati a seguito ed in connessione alla collaborazione per la presentazione di progetti di valenza regionale, nazionale o internazionale volti ad ottenere finanziamenti o co-finanziamenti pubblici.

#### Art. 15

(Commissione selezionatrice)

La commissione selezionatrice è individuata ai sensi dell'art. 9 del presente regolamento.

#### Art. 16

(Criteri di selezione)

1. La commissione effettua la comparazione dei curricula pervenuti a seguito dell'avviso .

2. Per la comparazione dei curricula si tiene conto:

a. del grado di adeguatezza e proporzionalità del titolo di studio e degli ulteriori titoli formativi posseduti in relazione all'incarico da conferire;

b. del grado di professionalità acquisita, ricavabile da precedenti esperienze lavorative, con particolare attenzione per l'esperienza professionale maturata in società in attività analoghe a quelle oggetto dell'incarico.

3. A giudizio della Commissione il conferimento dell'incarico può essere eventualmente preceduto da un colloquio, limitatamente a coloro che risultano in possesso degli specifici requisiti ritenuti utili per l'espletamento del particolare incarico da attribuire.

4. Qualora nell'elenco delle domande pervenute non si rinverano soggetti con professionalità adeguata all'incarico da conferire, resta salva la possibilità, in via eccezionale, di ricorrere motivatamente a professionista non incluso nell'elenco, il quale, pertanto, sarà inserito nell'elenco medesimo e quindi nella relativa graduatoria.

5. L'inclusione nella graduatoria non attribuisce alcun diritto al conferimento di un incarico professionale. 7

#### Art. 17

##### (Conferimento incarico)

1. La determinazione di conferire un incarico di collaborazione, di natura occasionale o coordinata e continuativa, è comunicata all'interessato, il quale è chiamato a sottoscrivere un contratto di diritto privato o, per accettazione, il documento di conferimento di incarico, che disciplinino gli aspetti normativi, economici, fiscali e previdenziali applicabili.

2. Il conferimento dell'incarico è precluso se sussistono:

a. condanne penali o carichi penali pendenti;

b. rapporti societari sia in qualità di socio e/o amministratore di società commerciali che svolgono attività analoghe o concorrenti agli obiettivi del Parco Scientifico e Tecnologico della Sicilia S.c.p.A..

3. Gli incarichi ai legali sono conferiti ai minimi tariffari.

#### TITOLO III – DISPOSIZIONI FINALI

#### Art. 18

##### Diritto di accesso

1. Il diritto di accesso agli atti delle procedure selettive di cui al presente disciplinare è consentito soltanto dopo l'espletamento di ciascuna selezione ed è effettuato secondo le disposizioni della società.

#### Art. 19

##### Tutela della privacy

1. Parco Scientifico e Tecnologico della Sicilia, con riferimento alle disposizioni di cui alla decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, recante il codice in materia di dati personali, utilizzerà i dati contenuti nelle domande di partecipazione alle selezioni ai soli fini della gestione di ciascuna procedura e dell'instaurazione del rapporto conseguente.

2. Il conferimento dei dati è obbligatorio, pena l'esclusione dalla selezione, ai fini dell'esame dei requisiti di partecipazione posseduti dai candidati. Detto conferimento, nel rispetto dei principi di cui al succitato decreto legislativo, costituisce espressione di tacito consenso al trattamento dei dati personali.

3. Ciascun candidato gode dei diritti riconosciuti dall'art. 7 del citato decreto legislativo n. 196/2003, tra i quali il diritto di: -accedere ai dati che lo riguardano; -far aggiornare, rettificare, integrare i dati erronei o incompleti; -far cancellare i dati trattati in violazione di legge; -opporsi, per motivi legittimi, al trattamento dei dati che lo riguardano.

4. Titolare del trattamento è Parco Scientifico e Tecnologico della Sicilia S.c.p.A., nei cui confronti possono essere fatti valere i diritti di cui sopra.

Art. 20

(Norme finali e di rinvio)

Il presente regolamento si applica agli incarichi conferibili dopo la sua approvazione.

1. Ai rapporti instaurati con il presente regolamento sono applicati il D.lgs 276/2003 e ss, il D.Lgs. 626/1994 (Miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro) e successive integrazioni, la L. 903/1977 (Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro), la L. 125/1991 (Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro), la L.335/1995 (Riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare) e successive integrazioni, la L. 53/2000 e il D.Lg 151/2001 ( Tutela della maternità e paternità), e il D.Lg. 38/2000 (Disposizioni in materia di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, a norma dell'articolo 55, comma 1 , della legge 17 maggio 1999, n. 144).

2. Nell'ambito dei rapporti di lavoro a tempo determinato o indeterminato instaurati in forza del presente regolamento si applica la disciplina prevista per il settore servizi.

Approvato dal CDA – seduta del 4 febbraio 2011

Aggiornato dal CDA – seduta del 1 febbraio 2017