

**REA**RISORSE  
AMBIENTALIGRUPPO  
RETIAMBIENTE 

Spettabile

**TREND S.A.S. DI SUSANNA S.U.T. & C.**

VIA BORGHINI N. 1

50133 FIRENZE (FI)

**ACCETTAZIONE DI PREVENTIVO, AGGIUDICAZIONE E STIPULA DEL CONTRATTO  
AVENTE AD OGGETTO: SERVIZIO DI RICERCA E SELEZIONE DI PERSONALE PER  
LA POSIZIONE DI DIRETTORE TECNICO – CIG: Z8E36CC1EC.****Parti**

Stazione appaltante: R.E.A. ROSIGNANO ENERGIA AMBIENTE SPA

Operatore economico: TREND S.A.S. DI SUSANNA S.U.T. &amp; C.

**Soggetti responsabili**

Responsabile del procedimento (RUP): S.SCARRONE

**Sintesi dati essenziali**Oggetto: Servizio di ricerca e selezione di personale per la  
posizione di direttore tecnico, come da documentazione allegata.**Luogo di esecuzione:** come da accordi con la Committente**Tempi di Esecuzione:** come da accordi con la Committente**Corrispettivo aggiudicato:** € 13.500,00 (Compenso complessivo e  
comprensivo di spese di trasferta).Le somme indicate a titolo di corrispettivo sono sempre al netto  
dell'Iva.**Al termine dell'esecuzione del contratto (o nel corso dello stesso  
se la fatturazione è per stato avanzamento prestazioni), prima di  
emettere fattura, l'Operatore economico deve comunicare al RUP  
Sergio Scarrone alla seguente mail [sergio.scarrone@reaspa.it](mailto:sergio.scarrone@reaspa.it)  
l'avvenuta ultimazione delle prestazioni ed attendere il Certificato  
di regolare esecuzione. Soltanto dopo aver ricevuto tale Certificato  
potrà emettere la relativa fattura con indicazione del CIG relativo  
all'affidamento.****Rea S.p.A**con Unico Socio RetiAmbiente S.p.A.  
Soggetta ad attività di Direzione e  
Coordinamento di RetiAmbiente S.p.A.**Sede Legale e Amministrativa:**Loc. Le Morelline Due Rosignano Marittimo, 57016 (LI)  
P.I. 01098200494 • Iscr. CCIAA 01098200494  
Capitale Sociale € 2.520.900,00**Contatti:**T. 0586 76511 • F. 0586 765127  
E-mail [info@reaspa.it](mailto:info@reaspa.it) • PEC [reaspa@pec.it](mailto:reaspa@pec.it)  
[www.reaspa.it](http://www.reaspa.it)

Rea Spa è soggetta a Split Payment pertanto le fatture dovranno riportare obbligatoriamente il richiamo alla normativa: "Art. 17 ter DPR 633/72 - scissione dei pagamenti".

Al fine di ottemperare agli obblighi previsti in materia di fatturazione elettronica comunichiamo che il "Codice Destinatario" è: M5UXCR1

Fatturazione del 40% all'attivazione del servizio e del restante 60% alla presentazione della *short-list*.

Pagamento con bonifico bancario a 30 giorni data fattura fine mese su conto corrente dedicato, secondo le previsioni di cui alla Legge 136/2010.

\*

Con la presente, in nome e per conto di REA Spa, all'esito della procedura di affidamento diretto esperita ai sensi dell'art. 36 comma 2 in combinato disposto con l'art. 32 comma 2 del d.lgs. 50/2016 e tenuto conto degli artt. 1 del DL 76/2020 convertito con legge 120/2020 e 49 del DL 77/2021, per importi inferiori a Euro 139.000,00, sono a comunicare che:

- il contratto in oggetto è stato aggiudicato a codesta Spettabile TREND S.A.S. DI SUSANNA S.U.T. & C.;
  - l'affidamento è immediatamente esecutivo, salva successiva integrazione dell'efficacia e della piena legittimità all'esito dei controlli di legge, anche sull'effettivo possesso dei requisiti generali e speciali attestati ai fini dell'affidamento;
  - il contratto è composto dei seguenti documenti, di cui codesta Spettabile TREND S.A.S. DI SUSANNA S.U.T. & C. già dispone: Offerta n. 1C2227/22/SS REV. 0 DEL 06/06/2022 + Progetto di ricerca + Documento d'identità del dichiarante + la presente accettazione.
- L'informativa completa fornitori è disponibile sul sito web di Rea Spa all'indirizzo: <https://www.reaspa.it/privacy-policy-rea>.

### Esecuzione anticipata

La Stazione Appaltante, ai sensi dell'art. 8 del D.L. 76/2020 convertito in L. 120/2020, per ragioni di necessità e di urgenza, ordina l'esecuzione anticipata del contratto pur nelle more della stipula e della verifica dei requisiti di cui all'art. 80 del Codice dei contratti pubblici e dei requisiti di qualificazione previsti dalla specifica procedura. L'aggiudicatario è tenuto a dare immediata esecuzione alle prestazioni oggetto del presente contratto. In caso di mancata successiva stipula, per qualunque causa, all'aggiudicatario saranno pagate soltanto le attività effettivamente eseguite, senza diritto ad alcun ulteriore indennizzo o pagamento per qualsivoglia altra causa.

In caso di mancata stipula, per fatto dipendente dall'aggiudicatario e/o per esito negativo dei controlli sull'assenza di cause di esclusione e sul possesso dei requisiti di ammissione, le conseguenze economiche dell'annullamento dell'aggiudicazione e della mancata stipula saranno addebitate ad esso aggiudicatario e saranno portate in compensazione automatica a favore della Stazione Appaltante.

### Perfezionamento del contratto

Il contratto si intende sottoscritto secondo gli usi del commercio con scambio di lettere e dunque con la sottoscrizione da parte di entrambe le parti della Sezione II del presente atto, che ne costituisce atto conclusivo, e dovrà perfezionarsi entro i termini di legge in formato elettronico e con firma digitale e dovrà essere restituito entro e non oltre il 28/06/2022.

I termini per l'adempimento, nelle more della stipula, decorrono comunque immediatamente.

Il mancato rispetto dei termini sopraindicati, la mancata tempestiva stipulazione del contratto e il tardivo avvio dell'esecuzione dello stesso se imputabili all'operatore economico, costituiscono causa di esclusione dell'operatore dalla procedura o di risoluzione del

**contratto per inadempimento che verrà senza indugio dichiarata dalla stazione appaltante e opera di diritto, ai sensi dell'art. 1 del D.L. 76/2020 convertito in L. 120/2020.**

**Il contratto è soggetto ad imposta di bollo in solo caso d'uso (cfr. Agenzia delle Entrate, Direzione Centrale Normativa, interpello 954-15/2017). Tutti i documenti di cui al precedente paragrafo ne formano parte integrante ed essenziale.**

- L'avvio dell'esecuzione è immediato.
- L'efficacia e la piena legittimità dell'aggiudicazione e del contratto sono subordinate all'esito positivo dei controlli sull'effettivo possesso dei requisiti attestati ai fini dell'aggiudicazione dal contraente, cui è in ogni caso subordinato il pagamento. Ove detti requisiti dovessero risultare non sussistenti nei termini di legge, allora l'aggiudicazione e la stipula del contratto si avranno come mai avvenute, l'esecuzione sarà da intendere non autorizzata ed il relativo pagamento non dovrà essere effettuato. Ogni ulteriore eventuale conseguenza resterà a carico del contraente, per ogni sua dichiarazione falsa erronea o mendace, che abbia indotto in errore la stazione appaltante. Fermi gli obblighi di legge e le ulteriori eventuali conseguenze anche penali.

### **Penali**

Nel caso in cui l'esecutore risulti inadempiente alle obbligazioni previste nel presente contratto, Rea Spa applicherà le seguenti sanzioni contrattuali:

- in caso di ritardo nell'esecuzione della prestazione, una riduzione del corrispettivo in misura pari allo 0,1% del corrispettivo contrattuale complessivo per ogni giorno naturale e consecutivo di ritardo rispetto al termine di previsto. Il ritardo sarà sanzionabile negli stessi identici termini, sia che la

prestazione manchi del tutto sia che risulti eseguita parzialmente.

E' facoltà di Rea Spa portare le somme, dovute dall'esecutore in ragione di sanzioni contrattuali eventualmente applicate, in compensazione automatica, anche detraendole direttamente dall'importo dovuto per le prestazioni correttamente adempiute ove ve ne siano, o da altri titoli di credito. È salvo il diritto dell'esecutore di dimostrare, ove sussistano, cause di forza maggiore che ne abbiano impedito l'adempimento ed in ragione delle quali potrà essere riconosciuto non responsabile per l'inadempimento.

Resta salvo il diritto per la committente all'eventuale risarcimento per il maggior danno.

Rea Spa non pagherà alcun corrispettivo per le prestazioni non eseguite.

#### **Osservanza del Codice etico e del mogc231/01 di Rea Spa**

L'aggiudicatario, dopo aver preso visione del Modello organizzativo di gestione e controllo, ex D.Lgs. 231/01, adottato dall'Amministratore Unico di REA SpA con decreto n. 03 del 20/12/2016, e del Codice Etico adottato da REA SpA con medesimo decreto, disponibile sul sito della Società, si impegna a rispettare i contenuti e le prescrizioni previsti nei suddetti documenti, nella consapevolezza che la violazione di tale impegno determinerà la risoluzione di diritto del contratto.

#### **Trattamento dati personali**

1. Le Parti si danno reciprocamente atto di aver reso disponibile l'informativa relativa ai dati personali trattati. La durata del trattamento è strettamente connessa all'oggetto contrattuale; i dati personali saranno trattati secondo le finalità proprie del contratto, funzionalmente allo svolgimento dell'oggetto contrattuale ed agli obblighi di legge.

2. Le Parti si impegnano altresì a comunicare, all'atto di sottoscrizione del presente contratto, gli estremi del Data Protection Officer o del Referente Privacy aziendale se designati.
3. Qualora ciascuna parte venga a conoscenza dei dati personali di cui sia titolare l'altra, conferma l'adozione ed il rispetto delle normative vigenti in materia di privacy con particolare riferimento alle prescrizioni di cui al Regolamento (UE) n. 2016/679.

### **Foro Competente**

Per la definizione delle controversie che potranno insorgere nel presente appalto si stabilisce che, nel caso in cui non si proceda alla loro risoluzione per via amministrativa, la competenza esclusiva sarà deferita al giudice del Tribunale di Livorno. Resta in ogni caso esclusa la competenza del collegio arbitrale.

\*\*\*\*\*

### **SEZIONE II IMPEGNO CONTRATTUALE DELLE PARTI**

All'esito dell'affidamento, entrambe le parti sottoscrivono il presente atto che ha valenza contrattuale unitamente ai seguenti documenti, anch'essi contestualmente sottoscritti, e che formano parte integrante ed essenziale del contratto, di cui le parti hanno già accettato i contenuti: Offerta n. 1C2227/22/SS REV. 0 DEL 06/06/2022 + Progetto di ricerca + Documento d'identità del dichiarante + la presente accettazione.

Rosignano Solvay lì, 14 giugno 2022

Per accettazione  
L'Amministratore Unico  
Avv. Marco Giunti

---

Per accettazione  
TREND S.A.S. DI SUSANNA S.U.T. & C.

---

Firenze, 06.06.2022

Spett.le  
**REA ROSIGNANO ENERGIA  
 AMBIENTE S.p.A.**  
 Località Le Morelline, 2  
 57016 – Rosignano Marittimo (LI)

Oggetto: **Offerta n. 1C2227/22/SS REV. 0 DEL 06/06/2022 progetto di RICERCA di PERSONALE per la posizione di "DIRETTORE TECNICO"**

In riferimento al progetto in oggetto, siamo a ringraziarVi della preferenza accordataci e a comunicarVi nel seguito la nostra migliore proposta per la realizzazione delle attività di cui all'oggetto, specificate in modo dettagliato nell'allegato progetto e alle condizioni che di seguito riassumiamo:

- 1) FASE DI PRE-VIEW E INDIVIDUAZIONE DEI CANDIDATI
- 2) FASE DI PRESELEZIONE, COLLOQUI ATTITUDINALI E DEFINIZIONE SHORT LIST (N. 3)
- 3) PRESENTAZIONE SHORT-LIST
  - Compenso complessivo, comprensivo di spese di trasferta a pari ad € **13.500,00** + IVA (già scontato del 10% in relazione ai rapporti intercorsi)

Per tutte le attività prevediamo quanto segue (**senza alcun costo aggiuntivo**):

- o Qualora le candidature non rispondano alle esigenze della Committenza si procederà a presentare ulteriori 3 candidature
  - o Monitoraggio della risorsa prescelta, in caso di necessità, attraverso un percorso di coaching ad hoc e colloqui di "follow up" con il candidato e l'azienda
- ✓ L'inizio delle attività è immediato, dalla data dell'accettazione
  - ✓ La fatturazione del 40% all'attivazione del servizio, il 60% alla presentazione della short-list
  - ✓ ~~Il pagamento è previsto in tre rate mensili~~
  - ✓ L'offerta ha validità 60 gg. dalla data della presente

In attesa in un Vostro gradito riscontro, cogliamo l'occasione per porgerVi i nostri migliori saluti.

LA DIREZIONE  
  


ATTIVITA' DI RECRUITMENT - POSIZIONE RICERCATA: DIRETTORE OPERATIONS			
			GG/UOMO
ATTIVITA' DI PRE-VIEW SUL MERCATO DI RIFERIMENTO			
FASI	ATTIVITA'		
<input type="checkbox"/> PUBBLICAZIONE SUL SITO TREND, ANALISI DATA-BASE TREND, RICERCA SUI PIU' IMPORTANTI PROFESSIONAL NETWORK	Attività realizzata a seguire degli incontri con la Direzione per la definizione della Job Description della posizione ricercata		
<input type="checkbox"/> ACQUISIZIONE DEI CV E VALUTAZIONE	Acquisizione dei CV dei candidati, valutazione dei requisiti previsti e del curriculum professionale.		
			0,5
<input type="checkbox"/> INDIVIDUAZIONE DI UNA LISTA DI CANDIDATI DA AVVIARE ALLA PRE-SELEZIONE (MAX 15)	Screening dei cv dei candidati potenziali sulla base degli elementi professionali, accademici e esperienziali indicati dall'azienda		
			2
			0,5
ATTIVITA' DI PRE-SELEZIONE PREVISTE DALL'AVVISO DI SELEZIONE			
REDAZIONE AVVISO DI SELEZIONE	Incontro con la Direzione Aziendale per la stesura dell'Avviso di Selezione, stesura e pubblicazione del Bando		
			0,5
FASI ITER SELETTIVO	ATTIVITA'		
FASE 1 - VERIFICA AMMISSIBILITA' DELLE DOMANDE	Verifica della formalità e la corretta compilazione delle domande di partecipazione alla selezione.		
			0,5
FASE 1/A - VALUTAZIONE TITOLI/CURRICULA	Esame comparativo dei titoli/curricula e attribuzione ai titoli di studio e ai titoli di servizio/esperienze gli eventuali i punteggi previsti.		
			0,5
FASE 2 - TARGET INTERVIEW COLLOQUIO INDIVIDUALE - COMPETENZE MANAGERIALI	Colloqui attitudinali di ca. 1 H con i candidati potenziali (max 15) sulla base delle competenze e le capacità professionali individuate con la Committenza e attribuzione dei relativi punteggi ai fini della formulazione della short list. I colloqui saranno effettuati da un CONSULENTE SENIOR di TREND, presso la sede TREND o da remoto (es. TEAMS)		
			3
FASE 2/A - TARGET INTERVIEW COLLOQUIO INDIVIDUALE - COMPETENZE TECNICO-GESTIONALI	Colloqui attitudinali di ca. 1 H con i candidati potenziali (max 15) sulla base delle competenze e le capacità professionali individuate con la Committenza e attribuzione dei relativi punteggi ai fini della formulazione della short list. I colloqui saranno effettuati da un MANAGER DI ELEVATO LIVELLO (DIRETTORE GENERALE), presso la sede TREND o da remoto (es. TEAMS)		
			3
FASE 3 -- REDAZIONE PROFILI DEI CANDIDATI AMMESSI ALLA SELEZIONE	L'esito dei colloqui viene formalizzato in un profilo attitudinale comprendente la valutazione quali-quantitativa delle competenze manageriali/comportamentali e le capacità professionali di ogni singolo candidato della graduatoria (max n. 3) Redazione di una relazione conclusiva completa dell'illustrazione della metodologia utilizzata e presentazione della short list al Management di REA Spa		
			2
TOTALE			€ 15.000,00 12,5
SCONTO	10%		€ 1.500,00
			€ 13.500,00
<b>TOTALE COMPENSO AL NETTO DI IVA E DELLE SPESE DI TRASFERTA</b>			
MODALITA' DI PAGAMENTO	40% ALL'ATTIVAZIONE DEL SERVIZIO		
	60% ALLA PRESENTAZIONE DELLA SHORT LIST		

All.to 1/Progetto n° 1C2227/22/SS rev. 0 del 06/6/2022

**PER ACCETTAZIONE – Rif. Offerta n. 1C2227/22/SS REV. 0 DEL 06/06/2022 progetto di RICERCA di PERSONALE per la posizione di "DIRETTORE TECNICO"**

Vi preghiamo di volerci restituire copia della presente debitamente compilata nel seguito:

Per accettazione

Cliente (timbro) \_\_\_\_\_

Indirizzo \_\_\_\_\_

Firma \_\_\_\_\_

Data \_\_\_\_\_

P. IVA \_\_\_\_\_

# PROGETTO di ricerca di personale

## DIRETTORE TECNICO

**REA**

RISORSE  
AMBIENTALI



TREND GROUP – TREND CONSULTING S.R.L. e TREND SAS - GESTIONE STRATEGICA COMPETENZE ED EXECUTIVE SEARCH  
SEDE OPERATIVA VIA VINCENZO BORGHINI, 1 – 50133 FIRENZE ☎ 055/580228 – Fax/segr. 055/5416430 E MAIL info@trend-competenze.it  
SEDE LEGALE VIA Saragozza, 81 – 40122 BOLOGNA AUT. MIN. n. 1399/RS www.trend-competenze.it



## INDICE

Premessa	pag. 3
OBIETTIVI	pag. 4
LE FASI DEL PROGETTO	pag. 5
□ Fase 1 – definizione job description	pag. 6
□ Fase 2 - raccolta CV	pag. 7
□ Fase 3 - screening CV	pag. 8
□ Fase 4 – Target Interview	pag. 10
□ Fase 5 - Redazione Profili e Short List	pag. 11
LA PIANIFICAZIONE	pag. 19
I COSTI	pag. 20

## PREMESSA

Facciamo seguito alla vostra gentile richiesta del 3 giugno 2022 per proporre il progetto di ricerca di personale, relativo alla posizione di:

### **DIRETTORE TECNICO**

nei contenuti e nelle competenze professionali previste dal ruolo ricercato.

## GLI OBIETTIVI

Sulla base delle indicazioni rilevabili nella richiesta di offerta, si individuano i requisiti oggettivi e soggettivi che saranno vagliati durante la selezione.

In questa fase proponiamo soltanto a **titolo esemplificativo** qualche esempio **per la figura di DIRETTORE TECNICO** (da validare con un confronto con la vostra Direzione):

- ✓ **Obiettivi e responsabilità del ruolo**  
Direzione operativa di tutte le attività connesse alla produzione dei servizi di igiene ambientale, di gestione dell'impiantistica aziendale, delle manutenzioni e di tutte le attività ricomprese nella gestione operativa della società.
- ✓ **Ripporto gerarchico-funzionale**  
Direzione Generale
- ✓ **Inquadramento previsto**  
Dirigente
- ✓ **RAL attesa**  
110 mila euro ca.
- ✓ **Sede di Lavoro**  
Rosignano Marittimo

- ✓ **REQUISITI OGGETTIVI**  
**Per l'ammissione alla ricerca :**
  - Laurea Magistrale
  - Esperienza pregressa in ruolo analogo di almeno 5 anni
  - Cittadinanza Italiana
  - Insussistenza carichi pendenti
  - .....
- ✓ **REQUISITI SOGGETTIVI**
  - Leadership
  - Decisione
  - Negoziazione
  - Sviluppo degli collaboratori
  - Gestione di problemi
  - Team work
- ✓ **ATTITUDINI POTENZIALI**
  - Tolleranza dello stress
  - .....

## LE FASI DEL PROGETTO

Il progetto è articolato in una serie di fasi:

- ① **Definizione Job Description e Scelta delle Competenze**
- ② **Pre-selezione - Raccolta Curriculum Vitae**
- ③ **Screening Curricula pervenuti**
- ④ **Target Interview individuale**
- ⑤ **Redazione delle schede individuali e presentazione della short-list di 3 candidati**

## FASI DEL PROGETTO

### ① DEFINIZIONE JOB DESCRIPTION E SCELTA DELLE COMPETENZE

In questa prima fase del processo di analisi e confronto con la Committenza si cercherà di individuare il profilo ideale del DIRETTORE TECNICO e, nello specifico, la scelta delle competenze da valutare.

Secondo il **Modello delle Competenze** la scelta delle skills soggettive per costruire il profilo di riferimento deve puntare su pochi ma significativi fattori di valutazione, strettamente correlati alle competenze di successo che caratterizzeranno i prossimi anni di sviluppo di REA S.p.A.

In base alla nostra esperienza nel recruiting ed in modo particolare nella selezione di **RESPONSABILI** in aziende ad elevata complessità, è importante operare una distinzione tra **COMPETENZE MANAGERIALI** e **COMPETENZE GESTIONALI**. Con le prime indichiamo tutte quelle competenze più strettamente legate alla sfera dell'efficacia personale (attitudini, skills, abilità, capacità ecc.), con le seconde intendiamo invece tutte quelle abilità/capacità derivanti dall'esperienza in ruoli manageriali, quale combinazione sapiente delle conoscenze tecnico-professionali con la loro applicazione pratica in linee strategiche ed operative, espressione della mission aziendale.

Poiché nella realtà non è possibile identificare soggetti perfettamente in sintonia con il profilo ideale individuato, il nostro modello consente di procedere per confronti successivi e ponderare la valutazione dei 'gap' in modo diverso ("gap analysis") in relazione alla tipologia di competenza così da individuare il candidato maggiormente 'vicino' al profilo desiderato.

## FASI DEL PROGETTO

### ② PRE-SELEZIONE E RACCOLTA CURRICULUM VITAE

Per garantire un congruo numero di candidature e poter operare la miglior scelta possibile, si ritiene di proporre l'acquisizione di almeno 15/20 candidature e quindi attivare il processo di pre-selezione.

A seguito delle esigenze espresse dall'azienda si ritiene opportuno individuare canali alternativi di reclutamento (i migliori social network, es. LinkedIn), riservandoci di ricorrere ad una inserzione sui quotidiani solo se il numero dei c.v. risultassero insufficienti per garantire il livello qualitativo che il progetto si propone di realizzare

- Tipologia:** CV selezionati e già presenti nel **data-base** della soc. TREND
- Canali:** Data base alimentato da candidature per posizioni simili e attivazione dei Social Network
- Obiettivi:** Completare il data-base con candidature mirate ed aggiornate
- Vantaggi:** Disporre di c.v. mirati alla posizione ricercata
- Timing:** Il tempo necessario per aggiornare i c.v. e attivare i contatti con i Social Network

## FASI DEL PROGETTO

### ③ SCREENING C.V.

#### ATTIVITA' :

- Sulla base dei curricula pervenuti si selezioneranno quelli in possesso dei requisiti previsti
- Lo screening sarà fatto valorizzando i singoli c.v. pervenuti attribuendo peso ed importanza diversa ai requisiti (scelti insieme alla committenza) in modo da filtrare ed ottenere una sorta di classifica, utilizzando un software di proprietà (**Jobscreer**®) per rendere più snella ed oggettiva l'operazione di valutazione in linea con le vigenti normative in materia relative alla trasparenza

#### OUTPUT :

- Individuare ca. n. **10/15 max** candidati da convocare per il colloquio individuale (TARGET INTERVIEW)

## FASI DEL PROGETTO

### ④ TARGET INTERVIEW

- ✓ Lo strumento utilizzato è la “Target Interview”, colloquio **individuale, di durata non inferiore a 2,5 h**, che verte su tematiche relative al comportamento organizzativo, esperienze professionali, motivazioni, aspettative, che consentono di rilevare il profilo di competenze **MANAGERIALI** definite nella prima fase.
- ✓ Il colloquio è affidato ad un Consulente Senior, esperto di tematiche manageriali e ad un Dirigente di Alto livello (Direttore Generale) per la valutazione delle competenze tecnico-gestionali

## FASI DEL PROGETTO

### ④ TARGET INTERVIEW E ASSESSMENT CENTER

- ✓ L'output complessivo della fase 4, si traduce in una scheda di rilevazione delle competenze, distinte in MANAGERIALI e GESTIONALI (qui di seguito elencate a titolo esemplificativo).

#### COMPETENZE MANAGERIALI

AREA INTELLETTIVA	DECISIONE		
	SOLUZIONE DEI PROBLEMI		
	VISIONE STRATEGICA		
AREA RELAZIONALE	EFFICACIA COMUNICATIVA		
	GESTIONE DEL CONFLITTO		
AREA BUSINESS	SVILUPPO DELLA RETE DI RELAZIONI		
	NEGOZIAZIONE		
AREA EFF. PERSONALE	GESTIONE DELLO STRESS		
AREA MANAGERIALE	CAPACITA' DI GOVERNO		
	GESTIONE DEL CAMBIAMENTO		
	GUIDA DEI COLLABORATORI		
	SVILUPPO DELLE RISORSE		

#### COMPETENZE GESTIONALI

ESPERIENZA DI LAVORO
CONOSCENZE ECONOMICHE/FINANZIARIE
ANALISI E GESTIONE DEI PROCESSI
ELEMENTI DI PIANIFICAZIONE STRATEGICA
GESTIONE ORGANIZZATIVA
GESTIONE RISORSE UMANE

## FASI DEL PROGETTO

### ⑤ REDAZIONE DELLE SCHEDE PROFILO E PRESENTAZIONE DELLA SHORT LIST DI 3 CANDIDATI

- ✓ Per ogni candidato colloquiato verrà redatto un **PROFILO** di competenze **MANAGERIALI** e un **PROFILO** di competenze **TECNICO-GESTIONALI** nonché una scheda in cui verranno indicate la motivazione ed un giudizio di sintesi. Inoltre, oltre alla descrizione quali-quantitativa del candidato si integrerà la relazione con la gap-analysis rispetto al profilo di competenze di riferimento definito dall'azienda committente e la collocazione del candidato rispetto ad una matrice che incrocia le competenze tecniche e quelle manageriali.
- ✓ La valutazione delle competenze (Manageriali e Tecnico-Gestionali), il livello di adesione del profilo del candidato con quello di riferimento atteso dall'azienda e la motivazione costituiranno gli elementi per individuare una Short- List di n. 3 candidature da avviare al processo di selezione vero e proprio, gestito dalla Commissione Esaminatrice di REA S.p.A.
- ✓ Di seguito un esempio del report individuale e della graduatoria ai fini della short-list.

## FASI DEL PROGETTO

### 5 REDAZIONE DELLE SCHEDE PROFILO E PRESENTAZIONE DELLA SHORT LIST DI 3 CANDIDATI

ESEMPIO

**SCHEDA INDIVIDUALE**

COGNOME: ROSSI  
 NOME: MARIO  
 LUOGO E DATA NASCITA: RM 01/01/1900 ETA':  
 CITTA' DI RESIDENZA: ROMA PROVINCIA: RM  
 TITOLO DI STUDIO: LAUREA INGEGNERIA MECCANICA  
 POSIZIONE ATTUALE: DIRETTORE GENERALE RAL. MIGL/€: 145  
 AZIENDA DI PROVENIENZA: XXX INC. MIGL/€: 0

**CURRICULUM PROFESSIONALE**

**CONOSCENZE SPECIALISTICHE**

**PROFILO COMPETENZE PROFESSIONALI-MANAGERIALI**

COMPETENZE	A. Migliorem.					A. Adeguat.					A. Forza					
	1	2	2.5	3	3.5	4	4.5	5	1	2	2.5	3	3.5	4	4.5	5
<b>AREA INTELLETTIVA</b>																
DECISIONE																
SOLUZIONI DEI PROBLEMI																
VISIONE STRATEGICA																
<b>AREA RELAZIONALE</b>																
EFFICACIA COMUNICATIVA																
GESTIONE DEL CONFLITTO																
<b>AREA BUSINESS</b>																
SVILUPPO RETE RELAZIONI																
NEGOZIAZIONE																
<b>AREA EFF. PERSONALE</b>																
GESTIONE DELLO STRESS																
<b>AREA MANAGERIALE</b>																
CAPACITA' DI GOVERNO																
GESTIONE DEL CAMBIAMENTO																
GUIDA DEI COLLABORATORI																
SVILUPPO RISORSE																
COMPETENZE SOGLIA																
COMPETENZE DISTINTIVE																
LIVELLO DEL CANDIDATO																

**DESCRIZIONE PER AREE DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI-MANAGERIALI**

**AREA INTELLETTIVA**

Di buon spessore l'area intellettuale che appare come il suo punto di forza: razionale, metodico, coscienzioso nella valutazione ampia e meticolosa di tutte le variabili presenti nel problema, orientato alla sintesi ed alla ricerca delle soluzioni più praticabili in chiave operativa ed organizzativa. Il processo decisionale appare completo, anche se non è particolarmente rapido ed incisivo, preferisce fare "un supplemento di indagine" piuttosto che agire troppo in fretta e non calcolare tutti i rischi. La visione aziendale è completa sia sul fronte formale che informale, sembra padroneggiare i meccanismi regolativi anche se acquisiti in un ambito "ministeriale" e/o nelle aziende pubbliche quasi esclusivamente in fase di start up.

**AREA RELAZIONALE**

Usa uno stile ed un linguaggio adeguato alla situazione ed agli interlocutori, dimostra di possedere una discreta capacità espressiva, non particolarmente brillante, riesce tuttavia a conquistare fiducia e credibilità per i suoi modi equilibrati e controllati. Non sembra temere il confronto diretto e la contrapposizione con interlocutori anche aggressivi e di spessore, al conflitto ci arriva preparato ed appare abile nell'impostare piani di uscita e di mediazione favorevoli ai propri obiettivi, con un atteggiamento piuttosto competitivo e centrato sul conseguimento del risultato.

**AREA BUSINESS**

Cerca di tenere ben distinta la politica dall'operatività, è un "uomo" di apparato e sembra capace di gestire le relazioni verso l'alto, con un atteggiamento di comprensione ma anche di capacità critica. Individua, nelle pieghe della costruzione dei rapporti sociali, la possibilità di attivare anche situazioni favorevoli al business aziendale, pur non presentando particolari doti commerciali. Razionale ed equilibrato anche nelle trattative negoziali, punta all'obiettivo con tenacia e determinazione.

**AREA EFFICACIA PERSONALE**

Non sembra essere intaccato più di tanto dallo stress e dall'emotività, tiene adeguatamente sotto controllo i fattori di criticità. Nelle situazioni di difficoltà cerca di superare l'ostacolo con la logica, il metodo, rimane preoccupato finché non trova una via d'uscita.

**AREA MANAGERIALE**

Nel governo dell'azienda evidenzia ancora di più le sue caratteristiche di persona razionale e metodica: niente è lasciato al caso, preferisce modelli decisionali "corti", nel senso che si fida di poche persone e ben selezionate, attivando, a supporto e garanzia del conseguimento dell'obiettivo aziendale, sistemi di controllo fortemente accentrati. Non appare molto dinamico e rapido, però il suo stile "duro", formale, intransigente sulla presa di decisione, gli consente di avere seguito ed esercitare una forte leadership centrata anche sulla competenza e sulla conoscenza dei "trucchi del mestiere". Il cambiamento lo introduce se necessario, lo interpreta positivamente se utile e finalizzato a migliorare la produttività e l'efficienza.

## FASI DEL PROGETTO

### ⑤ REDAZIONE DELLE SCHEDE PROFILO E PRESENTAZIONE DELLA SHORT LIST DI 3 CANDIDATI

ESEMPIO

**PROFILO COMPETENZE TECNICO-GESTIONALI**

ESPERIENZA LAVORATIVA	A. Miglioram.		A. Adequat.		A. Forza	
	1	2	3	4	4,5	5

**COMPETENZE**

	A. Miglioram.	A. Adequat.	A. Forza
GESTIONE DEL BUSINESS			■
ELEMENTI ECONOMICO-FINANZIARI			■
TECNOLOGIA E INNOVAZIONE			■
RISORSE UMANE			■
ORGANIZZAZIONE			■
PIANIFICAZIONE STRATEGICA			■

COMPETENZE SOGLIA: ■  
 COMPETENZE DISTINTIVE: ■  
 LIVELLO DEL CANDIDATO: ■

**DESCRIZIONE COMPETENZE TECNICO-GESTIONALI**

**ESPERIENZA LAVORATIVA**

Dopo la laurea in ingegneria ...

**GESTIONE DEL BUSINESS**

Conosce in maniera molto approfondita il settore di riferimento, crede molto nella ...

Pagina 3

**ELEMENTI ECONOMICO FINANZIARI**

Possiede una buona conoscenza degli aspetti economico-finanziari e patrimoniali delle aziende del settore ed identifica agevolmente quelle che sono le voci sulle quali è necessario intervenire per garantire l'equilibrio gestionale.

**TECNOLOGIA E INNOVAZIONE**

Sugli aspetti tecnologici ed innovativi tiene un atteggiamento molto prudente: riferisce che le variazioni rispetto alle procedure consolidate devono essere sempre valutate attentamente anche alla luce di costi connessi e dei benefici che apportano in quanto molte delle innovazioni del settore, secondo lui, sono state fatte a spese dei cittadini.

**RISORSE UMANE**

Il candidato presenta un approccio alla gestione delle risorse umane corretto ed appropriato anche se tradizionale e forse con caratteristiche di poca incisività. Fa ricorso a strumenti molto tradizionali e probabilmente letti sui manuali di management delle risorse umane anche se dimostra di essere comunque attento rispetto ai bisogni dei lavoratori.

**ORGANIZZAZIONE**

Ha un approccio agli strumenti organizzativi molto votato al controllo. Non presenta particolare attenzione alla gestione dei processi e fa derivare la struttura organizzativa come un qualcosa di esterno che serve per disciplinare il traffico delle attività all'interno delle organizzazioni. Tende comunque ad un approccio flessibile verso le mansioni ed i ruoli cercando di creare maggiori possibilità di manovra per implementare le decisioni operative.

**PIANIFICAZIONE STRATEGICA**

Presenta conoscenza degli strumenti e delle modalità operative connesse al processo di pianificazione strategica. Interpreta però il proprio ruolo più verso il far funzionare la macchina che rispetto alla pianificazione del dove far andare la macchina.

## FASI DEL PROGETTO

### ⑤ REDAZIONE DELLE SCHEDE PROFILO E PRESENTAZIONE DELLA SHORT LIST DI 3 CANDIDATI

ESEMPIO

#### VALUTAZIONE DI SINTESI - COMPETENZE PROFESSIONALI-MANAGERIALI

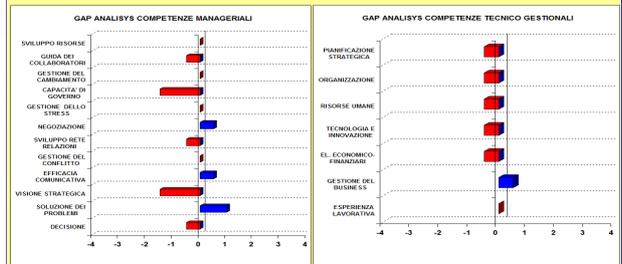
Si presenta con uno stile equilibrato, moderato, con un approccio un po' formale ma anche disponibile ed attento alla sintonia con l'interlocutore.  
 Il suo miglior punto di forza è rappresentato sicuramente dall'area cognitiva dove emerge una eccellente capacità di problem solving, caratterizzata da razionalità, metodo, sistematicità, attenzione ai dettagli ma anche da una buona visione d'insieme dei problemi.  
 Non appare particolarmente "effervescente" né temerario nella presa di decisione, piuttosto calcolatore ed attento a tutte le possibili conseguenze negative di una scelta sbagliata.  
 Questo aspetto ha riflessi più positivi nella gestione del rischio, meno nelle situazioni in cui sia necessaria rapidità di azione, flessibilità di fronte a cambiamenti repentini e definizione di piani di lavoro in caso di scostamento dalle previsioni.  
 Sul fronte della gestione delle risorse, appare capace di esercitare la leadership, non sembra temere di assumere anche posizioni drastiche ed autoritarie, se necessario; tende però ad un controllo eccessivo, e, rispondendo ad una sua eccessiva propensione ad entrare anche nel dettaglio, corre il rischio di deresponsabilizzare i collaboratori.  
 Su questo punto il candidato appare consapevole di dover migliorare la sua capacità di delega e di sviluppo del team.  
 In sintesi, un profilo adeguato alla posizione di riferimento.

Pagina 5

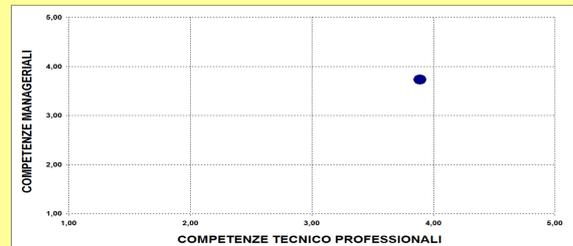
#### VALUTAZIONE DI SINTESI - COMPETENZE TECNICO-GESTIONALI

Presenta una valida esperienza manageriale anche se non di strutture che presentano una complessità pari a quella che dovrebbe andare a gestire ed una conoscenza approfondita del settore di riferimento.  
 Rappresenta un manager che potrebbe garantire una corretta gestione della macchina operativa aziendale che avrebbe però bisogno di una guida strategica che gli indichi, tempo per tempo, la direzione da assumere.  
 Scegliendo questo candidato si punterebbe verso un direttore che potrebbe supportare gli organi di governo della società nella supervisione della gestione operativa dell'azienda, che dà attuazione nella maniera più corretta e rapida possibile alle linee guida elaborate e individuate dagli organi di governo.

#### GAP ANALYSIS - MATRICE SKILLS MANAGERIALI VS TECNICO-GESTIONALI



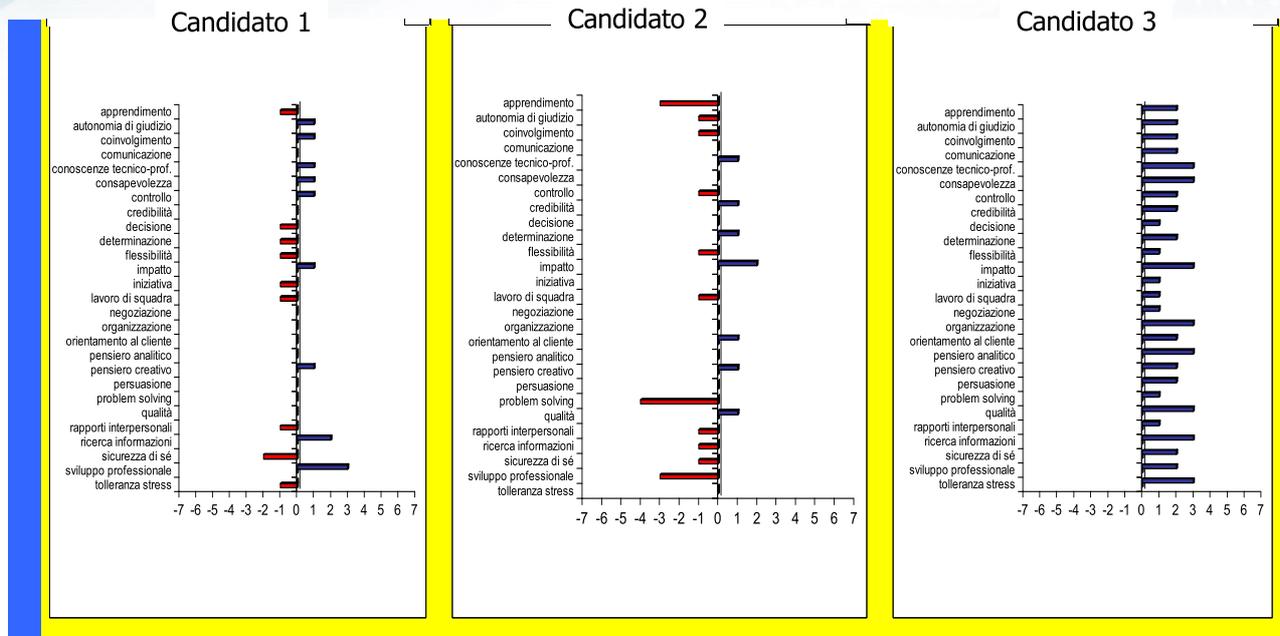
Pagina 6



## FASI DEL PROGETTO

### ⑤ REDAZIONE DELLE SCHEDE PROFILO E PRESENTAZIONE DELLA SHORT LIST DI 3 CANDIDATI

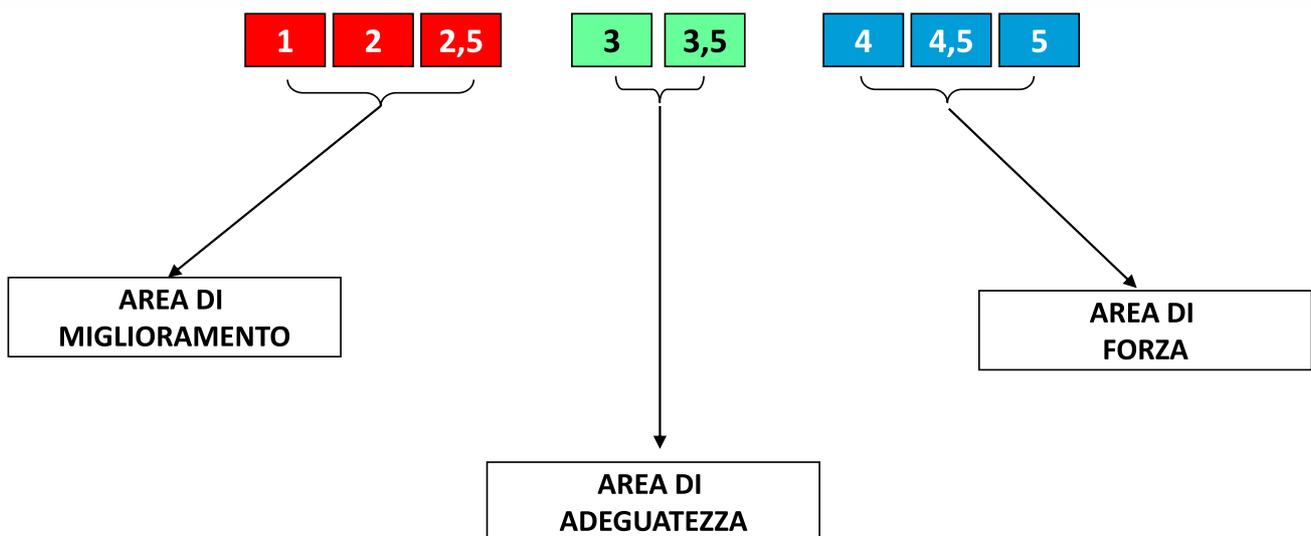
- ✓ Al termine della valutazione è prevista la consegna delle schede in cui sarà riportata l'illustrazione del profilo, dei punti di forza dei candidati presentati e l'eventuale gap analysis:



## FASI DEL PROGETTO

### ⑤ REDAZIONE DELLE SCHEDE PROFILO E PRESENTAZIONE DELLA SHORT LIST DI 3 CANDIDATI

✓ La rilevazione delle competenze è presentata su una scala quantitativa a 8 livelli:



## FASI DEL PROGETTO

### ⑤ REDAZIONE DELLE SCHEDE PROFILO E PRESENTAZIONE DELLA SHORT LIST DI 3 CANDIDATI

2018															
ANAGRAFICA						CURRICULUM PROFESSIONALE E ACCADEMICO									
NR. PROTOCOLLO	DATA PROTOCOLLO	COGNOME	NOME	DATA NASCITA	ETA'	TITOLO DI STUDIO	VOTO LAUREA	DOTTORATO DI RICERCA MASTER/CORSO SPECIFICO	ULTIMA AZIENDA DI PROVA	ATTIVITA' AZIENDA	SETTORE AZIENDA	RUOLO ULTIMA AZIENDA	ANNI ESPERIENZA COMPLESSIVA IN RUOLI DIRIGENZIALI NEL SETTORE DELL'IGIENE AMBIENTALE	PERIODO COMPLESSIVO	
1	1649	27/02/18			a-49	Laurea Ing. Chimica	101/110	no	ATA SPA	Gestione igiene urbana	Rifiuti	Direttore Generale	19	1998-2017	
2	1765	02/03/18			s-62	Laurea Ing. Civile	106/110	no	AMA ROMA SPA	Gestione igiene urbana	Rifiuti	Resp. Serv. Planif. Impianti	24	1994-2018	
3	1726	02/03/18			m-49	Laurea Ing. Chimica	110/110 lode	si	SMA CAMPANIA Spa	Gestione igiene urbana	Rifiuti	Direttore Tecnico	10	2007-2017	
4	1817	06/03/18			l-45	Laurea Ing. Civile	88/110	no	AMBIENTE & TERRITORIO Scarl	Gestione igiene urbana	Rifiuti	Direttore	21	1997-2018	
5	1674	28/02/18			g-63	Laurea Ing. Civile	103/110	no	ANCONA AMBIENTE	Gestione igiene urbana	Rifiuti	Direttore Generale	15	1997-2012	
6	1658	27/02/18			n-35	Laurea Sc. Tec. Ambie	99/110	no	si	PROGETTO APPALTI SRL	Industria & Energia	Servizi	Consulente	0	
7	1688	28/02/18			o-66	Laurea Ing. Chimica	110/110 lode	no	no	GREEN HOLDING SPA	Gestione igiene urbana	Rifiuti	Consulente	23	1987-2010
8	1763	02/03/18			m-63	Laurea Ing. Mecc.	110/110 lode	no	no	LONZI SERVICES	Gestione igiene urbana	Rifiuti	Direttore Esecutivo	1	2014-2015
9	1783	05/03/18			s-52	Laurea Ing. Civile	100/110	no	no	SHELLIFE SRL	Ricerca & Sviluppo	Servizi	Direttore Tecnico	0	
10	1819	06/03/18			g-47	Laurea Sc. Geologiche	110/110 lode	no	si	GENNARO SPA	Industria & Energia	Industri	Amministratore	15	2001-2016
11	1858	06/03/18			f-41	Laurea Ing. Amb. e Te	104/110	no	si	REVET SPA	Gestione igiene urbana	Rifiuti	Coordinatore 5° liv.	0	
12	1868	07/03/18			d-46	Laurea Sc. Geologiche	110/110 lode	no	si	CO.SVE.GA SRL	Gestione igiene urbana	Rifiuti	Direttore Generale	12	2006-2018

2018													VALUTAZIONE - GRADUATORIA E SHORT LIST						
ANAGRAFICA					AMMISSIBILITA'		TITOLI DI STUDIO				ANNI ESPERIENZE		TOTALE TITOLI		MAX 30 P.		MAX 60		
NR. PROTOCOLLO	DATA PROTOCOLLO	COGNOME	NOME	DATA NASCITA	ETA'	AMMISSIBILITA'	MOTIVAZIONE	PUNTEGGIO VOTO LAUREA - MAX 4	PUNTEGGIO DOTTORATO - MAX 2	PUNTEGGIO MASTER CORSI SPECIALIZZ. - MAX 2	TOTALE TITOLI STUDIO	PERIODO ULTIMO 5 ANNI	ANNI DI RIFERIMENTO OLTRE I 5 ANNI	TOTALE ESPERIENZE MAX 10 PUNTI	TOTALE TITOLI	TOT. COLL. ATTENDIBILE MAX 12 PUNTI	TOTALE PUNTEGGIO GRADUATORIA	PUNTEGGIO ORALE	CLASSIFICA FINALE
1	1649	27/02/18			a-49	SI		2,00	0,00	0,00	2,00	10	5	10,00	12,00	12,00	24,00		
2	1765	02/03/18			s-62	SI		3,00	0,00	0,00	3,00	10	5	10,00	13,00	9,00	22,00		
3	1726	02/03/18			m-49	SI		4,00	2,00	0,00	6,00	7,25	2,25	4,50	10,50	10,00	20,50		
4	1817	06/03/18			l-45	SI		0,00	0,00	0,00	0,00	10	5	10,00	10,00	8,00	18,00		
5	1674	28/02/18			g-63	SI		2,00	0,00	0,00	2,00	6	1	2,00	4,00	11,00	15,00		
6	1658	27/02/18			n-35	NO	NO RUOLI DIRIGENZIALI												
7	1688	28/02/18			o-66	NO	IN PENSIONE												
8	1763	02/03/18			m-63	NO	NO RUOLI DIRIGENZIALI NEL SETTORE SPECIFICO												
9	1783	05/03/18			s-52	NO	NO RUOLI DIRIGENZIALI NEL SETTORE SPECIFICO												
10	1819	06/03/18			g-47	NO	NO LAUREA												
11	1858	06/03/18			f-41	NO	NO RUOLI DIRIGENZIALI												
12	1868	07/03/18			d-46	NO	NO LAUREA												

## FASI DEL PROGETTO

### ⑤ REDAZIONE DELLE SCHEDE PROFILO E PRESENTAZIONE DELLA SHORT LIST DI 3 CANDIDATI

Al termine della selezione è previsto un incontro con la Committenza durante il quale si consegnerà la short list di 3 candidature in linea con la posizione ricercata:

- ✓ Presentazione e illustrazione del profilo e dei punti di forza dei candidati che entrano nella rosa finale
- ✓ TREND potrà affiancare REA S.p.A. nella delicata fase di presentazione della Short List dei candidati in qualità di supporter al colloquio, definizione delle motivazioni, delle aspettative e del contratto tra le parti.
- ✓ Inoltre, poiché consideriamo la ricerca come un vero e proprio progetto che si possa ritenere concluso solo con la completa soddisfazione da parte Vostra, riteniamo opportuno monitorare l'inserimento della risorsa prescelta, senza alcun tipo di costo aggiuntivo, laddove si presentasse la necessità, attraverso un percorso di coaching ad hoc e colloqui di "follow up" con il candidato e l'azienda.

## LA PIANIFICAZIONE

Si prevede la definizione della short list in ca. 2-3 settimane dalla attivazione del servizio.

Nel caso in cui non venga completata in 3 settimane, il servizio si estende sino alla sua completa redazione per un tempo max di altre 4 settimane. L'attività si ritiene conclusa all'assunzione di un candidato.

La nostra società si impegna a ripresentare una short list di 3 candidati, senza alcun ulteriore addebito, qualora il rapporto con il nuovo collaboratore si interrompa prima della fine del periodo di prova.

## COSTI DEL SERVIZIO

ATTIVITA' DI RECRUITMENT - POSIZIONE RICERCATA: DIRETTORE OPERATIONS			
			GG/UOMO
ATTIVITA' DI PRE-VIEW SUL MERCATO DI RIFERIMENTO			
FASI	ATTIVITA'		
<input type="checkbox"/> PUBBLICAZIONE SUL SITO TREND, ANALISI DATA-BASE TREND, RICERCA SUI PIU' IMPORTANTI PROFESSIONAL NETWORK	Attività realizzata a seguire degli incontri con la Direzione per la definizione della Job Description della posizione ricercata		0,5
<input type="checkbox"/> ACQUISIZIONE DEI CV E VALUTAZIONE	Acquisizione dei CV dei candidati, valutazione dei requisiti previsti e del curriculum professionale.		2
<input type="checkbox"/> INDIVIDUAZIONE DI UNA LISTA DI CANDIDATI DA AVVIARE ALLA PRE-SELEZIONE (MAX 15)	Screening dei cv dei candidati potenziali sulla base degli elementi professionali, accademici e esperienziali indicati dall'azienda		0,5
ATTIVITA' DI PRE-SELEZIONE PREVISTE DALL'AVVISO DI SELEZIONE			
REDAZIONE AVVISO DI SELEZIONE	Incontro con la Direzione Aziendale per la stesura dell'Avviso di Selezione, stesura e pubblicazione del Bando		0,5
FASI ITER SELETTIVO	ATTIVITA'		
FASE 1 - VERIFICA AMMISSIBILITA' DELLE DOMANDE	Verifica della formalità e la corretta compilazione delle domande di partecipazione alla selezione.		0,5
FASE 1/A - VALUTAZIONE TITOLI/CURRICULA	Esame comparativo dei titoli/curricula e attribuzione ai titoli di studio e ai titoli di servizio/esperienze gli eventuali i punteggi previsti.		0,5
FASE 2 - TARGET INTERVIEW COLLOQUIO INDIVIDUALE - COMPETENZE MANAGERIALI	Colloqui attitudinali di ca. 1 H con i candidati potenziali (max 15) sulla base delle competenze e le capacità professionali individuate con la Committenza e attribuzione dei relativi punteggi ai fini della formulazione della short list. I colloqui saranno effettuati da un CONSULENTE SENIOR di TREND, presso la sede TREND o da remoto (es. TEAMS)		3
FASE 2/A - TARGET INTERVIEW COLLOQUIO INDIVIDUALE - COMPETENZE TECNICO-GESTIONALI	Colloqui attitudinali di ca. 1 H con i candidati potenziali (max 15) sulla base delle competenze e le capacità professionali individuate con la Committenza e attribuzione dei relativi punteggi ai fini della formulazione della short list. I colloqui saranno effettuati da un MANAGER DI ELEVATO LIVELLO (DIRETTORE GENERALE), presso la sede TREND o da remoto (es. TEAMS)		3
FASE 3 -- REDAZIONE PROFILI DEI CANDIDATI AMMESSI ALLA SELEZIONE	L'esito dei colloqui viene formalizzato in un profilo attitudinale comprendente la valutazione quali-quantitativa delle competenze manageriali/comportamentali e le capacità professionali di ogni singolo candidato della graduatoria (max n. 3) Redazione di una relazione conclusiva completa dell'illustrazione della metodologia utilizzata e presentazione della short list al Management di REA Spa		2
TOTALE		€	15.000,00
SCONTO	10%	€	1.500,00
		€	<b>13.500,00</b>
TOTALE COMPENSO AL NETTO DI IVA E DELLE SPESE DI TRASFERTA			
MODALITA' DI PAGAMENTO	40% ALL'ATTIVAZIONE DEL SERVIZIO		
	60% ALLA PRESENTAZIONE DELLA SHORT LIST		

## CONDIZIONI DELL'OFFERTA

- La società TREND si avvale solo di consulenti Senior esperti.
- Nel caso in cui le candidature non rispondano alle esigenze della Committenza, si procederà a presentare ulteriori 3 candidature, previa autorizzazione.
- La short list sarà di pertinenza esclusiva di REA S.p.A. fino alla conclusione della presente selezione.
- Il compenso richiesto + IVA è comprensivo delle spese di trasferta.
- Per ogni giornata di consulenza in più rispetto al budget, concordata con la Committenza, è previsto un compenso pari a € 1.200,00 + IVA a gg. compreso le spese di trasferta.
- La società TREND si occuperà di monitorare l'inserimento della risorsa prescelta, senza alcun tipo di costo aggiuntivo (tranne eventuali spese di trasferta) laddove si presentasse la necessità, attraverso un percorso di coaching ad hoc e colloqui di "follow up" con il candidato e l'azienda.
- La fatturazione avverrà: 40% alla attivazione del servizio, 60 % alla presentazione della short list.
- ~~Il pagamento del servizio è previsto in contanti.~~
- Per ogni altra condizione non prevista dal presente progetto si fa riferimento al nostro codice deontologico e professionale, denominato "Executive Search" (cfr [www.trend-competenze.it](http://www.trend-competenze.it)) di cui fa parte integrante la presente proposta contrattuale.

## contatti



### SEDE OPERATIVA

VIA VINCENZO BORGHINI, 1 – 50133 FIRENZE

TEL 055/580228 – FAX 055/5416430

e-mail: [info@trend-competenze.it](mailto:info@trend-competenze.it)

### VISITA IL NOSTRO SITO WEB

[www.trend-competenze.it](http://www.trend-competenze.it)



### SEGUICI



Azienda Associata a  
Confindustria Firenze e AIDP

# HANNO GIÀ SCELTO TREND



Regione Toscana



Cognome..... **SUT**  
 Nome..... **SUSANNA**  
 nato il..... **18-11-1959**  
 (atto n..... **157**..... 1 s..... A. **1959**)  
 a..... **SPILIMBERGO (PN)**  
 Cittadinanza..... **Italiana**  
 Residenza..... **FIESOLE (FI)**  
 Via..... **VIA ANTONIO GRAMSCI**  
 Stato civile..... **STATO LIBERO**  
 Professione.....  
**CONNOTATI E CONTRASSEGNI SALIENTI**  
 Statura..... **170**  
 Capelli..... **Castani**  
 Occhi..... **Verdi**  
 Segni particolari.....  
 .....

6



Firma del titolare..... *Susanna SUT*  
 ..... **FIESOLE** ..... **13-09-201**  
 Impronta del dito indice sinistro .....  
**IL SINDACO**  
 d'Ordine del Sindaco  
**ESPERTO AMMINISTRATIVO**  
**(MONICA MARCHI)**

