

**Regolamento recante la disciplina per il reclutamento del personale
dipendente**

(approvato con delibera consigliare del 23/06/2022)

CAPO I : DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Finalità e ambito di applicazione

Il presente regolamento, nel rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità e imparzialità, definisce i criteri e le modalità di reclutamento del personale.

Il reclutamento del personale avviene attraverso procedure comparative selettive tese a verificare il possesso della professionalità, della capacità e delle attitudini richieste per l'assunzione di personale dipendente con contratti a tempo indeterminato e a tempo determinato, a tempo pieno e a tempo parziale, in relazione alle esigenze della Fondazione nel rispetto del CCNL adottato dalla Fondazione stessa.

Art. 2 Accesso

Compete al Consiglio di amministrazione, su proposta del Direttore o – qualora non sia nominato il Direttore – su proposta del Presidente, la determinazione dei limiti numerici e l'inquadramento funzionale del personale.

La sottoscrizione del contratto di lavoro, la conferma del rapporto di lavoro o il suo recesso per mancato superamento del periodo di prova competono al Direttore o – qualora non sia nominato il Direttore – al Presidente.

Possono accedere alla selezione i soggetti che possiedono i seguenti requisiti:

- a) Inesistenza di condanne penali ostative all'assunzione nella Pubblica Amministrazione o in stato di interdizione o di provvedimenti di prevenzione;
- b) Età non inferiore ai 18 anni;
- c) Idoneità fisica a ricoprire la posizione di lavoro;
- d) Ottima conoscenza della lingua italiana per coloro che non sono cittadini italiani.

Per l'ammissione a particolari profili professionali l'avviso di selezione può prescrivere ulteriori requisiti in aggiunta a quelli elencati nel presente articolo.

Il difetto dei requisiti prescritti nell'avviso comporta da parte della Fondazione il diniego alla sottoscrizione del contratto individuale dei soggetti che sono risultati idonei alle prove selettive.

CAPO II : PROCEDURE COMPARATIVE

Art. 3 Avvio della procedura

La richiesta di avvio della selezione per assunzione di lavoratori dipendenti dovrà avvenire a cura del Direttore o – in caso di assenza o impedimento – del Presidente, con la pubblicazione di apposito avviso .

La richiesta di selezione deve indicare :

- a) numero dei posti oggetto di selezione;
- b) inquadramento previsto dal CCNL;
- c) titolo di studio richiesto;
- d) conoscenze e competenze necessarie per poter partecipare alla selezione rilevate mediante un numero minimo di giornate di attività lavorativa svolta nello stesso profilo professionale;
- e) luogo ove si svolgerà la prestazione;
- f) tipologia del contratto (a tempo indeterminato o a tempo determinato);
- g) modalità di svolgimento delle prove;
- h) modalità di attribuzione dei punteggi alle prove ed ai titoli, ove previsti;
- i) modalità e termini entro i quali presentare la propria candidatura.

Art. 4 Domanda di ammissione

Per partecipare alla selezione dovrà essere presentata specifica domanda alla Fondazione corredata da curriculum professionale.

Le candidature dovranno essere inoltrate presso la sede della Fondazione nei termini e con le specifiche modalità indicate dall'avviso stesso.

L'avviso di selezione viene sempre pubblicato sul sito Internet della Fondazione.

Art. 5 Valutazione dei candidati

La Fondazione si riserva di effettuare le valutazioni anche avvalendosi della collaborazione di Agenzie e società esterne qualificate nella selezione e valutazione del personale.

In alternativa o con modalità complementare il Direttore, o in caso di sua assenza o impedimento il Presidente, nomina una Commissione di valutazione composta da 3 membri scelti tra il personale interno e/o esperti esterni di comprovata professionalità .

La Commissione di valutazione per la selezione del Direttore viene nominata dal Presidente o dal Vicepresidente ed è composta da due membri del Consiglio di Amministrazione coadiuvati da un esperto esterno

Le commissioni di cui al presente regolamento potranno avvalersi di un segretario.

Il Presidente della Commissione, sulla base dei curricula presentati, procede ad individuare i candidati che possono partecipare alla procedura selettiva.

Le prove selettive potranno consistere in prove scritte e/o test attitudinali e prove orali consistenti in uno o più colloqui.

In caso di assunzioni per sole posizioni a tempo determinato o in caso di necessità ed urgenza, le prove potranno essere semplificate, sempre nel rispetto del principio di trasparenza da esplicitarsi nel bando.

La selezione determina una graduatoria che potrà essere utilizzata per l'attribuzione di contratti a tempo indeterminato e determinato nel periodo fissato dal bando.

La graduatoria sarà pubblicata sul sito della fondazione nei termini previsti dal bando.

Art. 7. Modalità di selezione del personale a tempo determinato per esigenze temporanee

La fondazione si riserva la possibilità di stipulare contratti a tempo determinato con i candidati selezionati nella prima fase di cui all'art. 6 (sola analisi del curriculum) e qualora tale modalità non sia sufficiente a soddisfare le esigenze temporanee e si debba procedere all'assunzione di altro personale a tempo determinato, si utilizzeranno i curriculum presentati alla Fondazione spontaneamente. In questo caso la Fondazione si riserva di effettuare un colloquio con i candidati effettuato da uno o più commissari nominati dal Direttore o, in assenza o impedimento dello stesso, dal Presidente.

Art 8. Modalità di selezione del Direttore della Fondazione

Nel caso in cui il Consiglio di Amministrazione definisca l'esigenza di procedere alla ricerca del Direttore della fondazione dovrà essere indetta una selezione pubblica (manifestazione di interesse) da svolgersi mediante procedure comparative dei curricula vitae per l'individuazione del candidato migliore.

La ricerca verrà effettuata mediante pubblicazione di apposito avviso che dovrà prevedere la tipologia del rapporto, il CCLN – area della dirigenza – applicabile, il compenso annuale lordo previsto definito dall'assemblea dei soci, il titolo di studio richiesto e/o le eventuali competenze professionali, capacità e attitudini richieste, oltre che l'individuazione delle metodologie di valutazione per la selezione del candidato migliore.

Dopo la scadenza del termine fissato nell'avviso le manifestazioni di interesse, le domande presentate dei candidati devono essere esaminate da una commissione nominata dal Presidente sulla base di quanto disposto dall'art 5 del presente regolamento.

La commissione effettua una preselezione attraverso un esame comparativo dei curricula vitae, volta a individuare i candidati aventi un profilo di competenza ed esperienza professionale e di direzione corrispondente a quello ricercato al fine di identificare i soggetti da convocare per sostenere il colloquio di valutazione.

La valutazione dei candidati convocati per il colloquio è effettuata sulla base dei seguenti criteri di massima: preparazione e competenze su specifici argomenti indicati nell'avviso, attitudine manageriale, capacità professionali, competenze organizzative e gestionali, risultati conseguiti nelle precedenti esperienze. Il colloquio è finalizzato alla individuazione, mediante atto contenente una valutazione dei profili dei candidati idonei da proporre all'assemblea per la scelta finale del Direttore da incaricare. L'assemblea potrà anche valutare l'opportunità di effettuare un ulteriore colloquio.



Il presidente C.d.A.

Mauro Francia