

# Criteria e modalità di reclutamento del personale

## **Sommario**

---

Art. 1 - Principi generali .....	3
Art. 2 - Regole generali per le procedure di selezione del personale .....	3
Art. 3 - Modalità di svolgimento della selezione .....	4
Art. 4 - Contenuti dell'avviso di selezione.....	5
Art. 5 - Contratti di lavoro .....	5
Art. 6 - Trattamento dei dati personali.....	6
Art. 7 - Entrata in vigore e pubblicità del regolamento.....	6

## **Art. 1 - Principi generali**

---

Le procedure di reclutamento del personale a tempo indeterminato e di quelle a tempo determinato della durata non inferiore a 12 mesi della Fondazione Ugo Bordoni (di seguito la Fondazione) si conformano ai principi di adeguata pubblicità e imparzialità della procedura e di trasparenza, attraverso meccanismi oggettivi di verifica dei requisiti richiesti in relazione alla posizione da ricoprire.

Al fine di garantire il rispetto dei principi di trasparenza, non discriminazione e parità di trattamento nelle procedure per il reclutamento di personale, è vietata l'assunzione di soggetti legati da rapporti di coniugio, unione civile, parentela o affinità, entro il secondo grado, con coloro che ricoprono o abbiano ricoperto nei cinque anni precedenti, presso la Fondazione, responsabilità di controllo o di amministrazione e comunque ruoli di dirigente, quadro titolare di posizione organizzativa, rappresentante sindacale.

## **Art. 2 - Regole generali per le procedure di selezione del personale**

---

Il reclutamento di personale dipendente, a tempo determinato ed indeterminato, avviene attraverso procedure selettive comparative mediante le quali si accertano, secondo principi meritocratici, la professionalità, la capacità e le attitudini richieste per la tipologia di posizioni da ricoprire.

Nel rispetto del presente regolamento, la commissione che effettua la valutazione comparativa è composta da almeno tre dirigenti in servizio della Fondazione; laddove l'assunzione riguardi il personale dirigente, lo svolgimento delle attività di selezione è affidato al Presidente, che si può avvalere del personale della Fondazione con comprovata competenza nelle materie oggetto della selezione.

In casi eccezionali, per la particolarità delle competenze ricercate o in previsione di un elevato numero di candidati, la ricerca e la selezione del personale possono essere delegate, completamente o in parte, previa autorizzazione del Consiglio di Amministrazione, ad un ente specializzato opportunamente individuato. Il soggetto esterno incaricato della selezione è tenuto in ogni caso al rispetto dei principi di pubblicità, trasparenza ed imparzialità stabiliti dal presente regolamento.

### **Art. 3 - Modalità di svolgimento della selezione**

---

Il Presidente, sulla base dell'indicazione della Direzione Organizzazione e Pianificazione Strategica o delle Direzioni interessate ai singoli profili e valutata la disponibilità di budget per l'inquadramento contrattuale con la Direzione Amministrativa, propone l'avvio della procedura di selezione e acquisizione al Consiglio di Amministrazione, chiarendo le ragioni organizzative e gestionali che giustificano l'ampliamento del personale della Fondazione.

In particolare, il Presidente descrive al Consiglio le caratteristiche professionali richieste, complementari a quelle già in possesso della Fondazione, l'inquadramento contrattuale ritenuto più opportuno e le mansioni che si intende affidare alla nuova risorsa.

La decisione del Consiglio di Amministrazione di avviare le procedure di acquisizione di nuovi profili professionali è pubblicata sul sito Internet della Fondazione nell'ambito dell'avviso di selezione di cui al successivo art. 4.

La commissione incaricata della selezione ai sensi del precedente art. 2, raccoglie i curricula dei candidati, svolge un esame delle professionalità espresse ed elabora le schede valutative di ogni singola risorsa. La selezione di regola avviene per titoli, ma ciò non esclude la possibilità per la Fondazione di indire una procedura selettiva anche per esami.

In esito alle attività di cui sopra, la commissione di cui al paragrafo precedente, predisponde una relazione comparativa dei profili professionali esaminati, che il Presidente sottopone all'attenzione del Consiglio di Amministrazione, descrivendo i profili ritenuti più idonei e rispondenti ai requisiti attitudinali e professionali richiesti, nonché l'apporto qualitativo professionale che essi sono in grado di fornire alla Fondazione. Il Presidente fornisce altresì al Consiglio tutta la documentazione di riferimento che è stata oggetto di esame nel corso delle attività di selezione.

Il Consiglio di Amministrazione delibera circa l'assunzione dei dirigenti ai sensi dell'art. 9, comma 1 lett. h dello Statuto e del personale non dirigente nell'ambito dei poteri ad esso attribuiti dal comma 1, lettera n del citato articolo. Le decisioni del Consiglio di Amministrazione sono pubblicate sul sito Internet della Fondazione.

## Art. 4 - Contenuti dell'avviso di selezione

---

L'avviso di selezione contiene i seguenti elementi:

- il profilo professionale richiesto;
- l'inquadramento contrattuale previsto;
- il numero dei posti da ricoprire;
- la durata determinata o indeterminata del contratto;
- l'impegno orario richiesto;
- i requisiti e i criteri di valutazione della selezione;
- le modalità e il termine per la presentazione delle domande di partecipazione alla selezione;
- i titoli valutabili;
- i titoli che danno luogo a precedenza o preferenze a parità di valutazione.

## Art. 5 - Contratti di lavoro

---

A seguito della deliberazione del Consiglio di Amministrazione di cui al precedente art. 3, la Fondazione procede alla stipula del contratto di lavoro.

L'assunzione in servizio è disposta previo accertamento dei requisiti dichiarati nella domanda. Il mancato possesso dei requisiti costituisce giustificato motivo per la mancata sottoscrizione del contratto da parte della Fondazione. In ogni caso, le graduatorie stilate all'esito della selezione non costituiscono un impegno all'assunzione da parte della Fondazione.

Il contratto a termine non potrà superare il periodo massimo di 3 anni, comprensivo di eventuali proroghe e rinnovi e a prescindere da periodi di interruzioni tra un contratto di lavoro e l'altro per evitare il riconoscimento *ope legis* del rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Resta ferma la giurisdizione ordinaria sulla validità dei provvedimenti e delle procedure di reclutamento del personale, nonché sul contratto stipulato a valle.

## **Art. 6 – Trattamento dei dati personali**

---

I dati e le informazioni relative ai candidati sono trattati nel rispetto di quanto previsto nel d.lgs. n. 196/2003” e successive modifiche ed integrazioni e nel Regolamento UE n. 2016/679.

## **Art. 7 – Entrata in vigore e pubblicità del regolamento**

---

Il presente regolamento entra in vigore il 1° aprile 2018 ed è pubblicato sul sito Internet della Fondazione nella sezione “Trasparenza”.