

POLICY RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

Settembre 2025

Art. 1 - Principi generali e scopo

La presente policy definisce le modalità di reclutamento del personale, sia dirigente che non dirigente a tempo indeterminato o determinato della durata non inferiore ai dodici mesi presso la Fondazione Ugo Bordoni (di seguito la Fondazione). Questa policy è improntata ai principi di adeguata pubblicità, imparzialità della procedura e trasparenza, garantiti attraverso meccanismi oggettivi di verifica dei requisiti richiesti per la specifica posizione da ricoprire.

Al fine di assicurare 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, presso la Fondazione, ricoprono o abbiano ricoperto nei cinque anni precedenti, ruoli di responsabilità, di controllo o di amministrazione, nonché incarichi dirigenziali, di quadro titolare di posizione organizzativa o di rappresentante sindacale.

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

Il reclutamento di personale dipendente, a tempo determinato e indeterminato, avviene mediante procedure selettive comparative volte ad accertare, secondo principi meritocratici, la professionalità, le capacità e le attitudini necessarie per la specifica tipologia della posizione richiesta.

Nel rispetto della presente policy, la commissione nominata per la valutazione comparativa è composta da almeno due dirigenti in servizio e può essere integrata da personale interno o esterno all'ente con comprovata competenza nelle materie oggetto della selezione. La commissione di valutazione è presieduta dal Direttore Generale della Fondazione. Qualora il numero di candidati sia elevato o lo ritenga opportuno, il Direttore Generale può nominare una commissione preliminare, composta da personale dipendente esperto nelle materie indicate nell'avviso, per effettuare una prima verifica dei requisiti dei candidati. In casi eccezionali, per la particolarità delle competenze ricercate o in previsione di un elevato numero di candidati, l'attività di ricerca e selezione del personale possono essere delegate, completamente o in parte, previa autorizzazione del Direttore Generale, a 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 dalla presente policy. Per l'acquisizione di personale dirigente, lo svolgimento delle attività di selezione è affidato al Direttore Generale, il quale si può avvalere di personale interno, inclusi i membri degli organi statutari della Fondazione, in possesso di comprovata competenza nelle materie oggetto della selezione.

Art. 3 - Modalità di svolgimento della selezione

Il Direttore Generale, anche su indicazione delle Direzioni, dei Responsabili delle Aree tematiche e delle Unità interessate ai singoli profili, valutata la disponibilità di budget per l'inquadramento contrattuale con la Direzione competente, dispone l'avvio della procedura di selezione.

A tal fine, il Direttore Generale dispone la pubblicazione dell'avviso, predisposto secondo lo schema di cui al successivo art. 4, sul sito Internet della Fondazione e in altri canali ritenuti di volta in volta più appropriati.

La commissione di valutazione incaricata della selezione ai sensi del precedente art. 2 acquisisce i curricula dei candidati, ne esamina le professionalità e redige le schede valutative per ogni risorsa ritenuta idonea in base ai requisiti verificati dalla commissione preliminare, qualora nominata. La selezione avviene di norma per titoli e colloquio selettivo, fermo restando la facoltà della Fondazione di indire una procedura selettiva anche mediante esami.

In esito alle attività di cui sopra, la commissione di valutazione redige una relazione comparativa dei profili professionali esaminati. Il Direttore Generale approva quindi la graduatoria dei profili ritenuti idonei all'assunzione e dispone l'archiviazione, per eventuali accessi agli atti da parte degli organismi competenti. Infine, impartisce alla Direzione competente le disposizioni per procedere all'assunzione dei profili idonei, in coerenza con il numero delle posizioni aperte per ciascun avviso.

Il Direttore Generale informerà il Consiglio di Amministrazione sull'esito della selezione dei profili idonei e sulle conseguenti assunzioni, mettendo a disposizione, su richiesta, tutta la documentazione di riferimento che è stata oggetto di esame nel corso delle attività di selezione.

Art. 4 - Contenuti dell'avviso di selezione

L'avviso di selezione contiene i seguenti elementi:

- il profilo professionale richiesto e le relative competenze;
- il numero dei posti da ricoprire;
- i requisiti e i criteri di valutazione della selezione;
- l'inquadramento contrattuale previsto;
- la durata determinata o indeterminata del contratto;
- l'impegno orario richiesto;
- la sede lavorativa;
- la modalità e i termini 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 procedura descritta al precedente art. 3 e alla deliberazione del Direttore Generale sull'assunzione di personale e previa individuazione del CCNL da applicare, 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 riportato dalla normativa vigente, 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 e integrazioni e nel Regolamento UE n. 2016/679.

Art. 7 - Entrata in vigore e pubblicità della policy

La presente policy approvata dal Direttore Generale ed entrata in vigore il 22 settembre 2025 è pubblicata sul sito Internet della Fondazione nella sezione "Amministrazione Trasparente".