

# **POLICY RECLUTAMENTO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE**

Luglio 2026

## Art. 1 - Principi generali e scopo

La presente policy definisce le modalità di reclutamento del personale 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, 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 dalla presente policy.

## 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 e di cui al fac-simile allegato, sul sito Internet della Fondazione e in altri canali ritenuti di volta in volta più appropriati.

La selezione del personale può avvenire attraverso un procedimento in due fasi in coerenza con quanto previsto all'articolo 2. Nella possibile prima fase si provvede, anche mediante istituzione di una prima Commissione di valutazione, a selezionare i candidati sulla base delle competenze dichiarate come acquisite, e che risultano dai curricula e dagli altri documenti offerti in comunicazione. L'esito di tale selezione preliminare si conclude con l'individuazione di uno o più candidati ritenuti potenzialmente idonei, tramite un giudizio di valutazione da parte della prima Commissione. Tale Commissione si riserva la facoltà di attribuire dei punteggi ai fini della valutazione di idoneità. Tali punteggi, tuttavia, non costituiscono una graduatoria e non saranno trasmessi alla seconda Commissione di valutazione. L'unica finalità dei punteggi eventualmente attribuiti è quella di verificare se il candidato sia ritenuto meritevole o meno di passare alla seconda fase.

La seconda fase valutativa di natura qualitativa è rimessa ad uno o più colloqui di norma deferiti ad una seconda Commissione di valutazione composta da almeno 2 Direttori (come previsto all'articolo 2), avente come finalità quella di stabilire se le competenze acquisite e dichiarate nei curricula e nei documenti trasmessi dai candidati che hanno superato la prima fase di potenziale idoneità, siano poi effettivamente possedute ed il candidato dimostri le specifiche competenze professionali e le attitudini qualitative che la Commissione reputi valide ed utili rispetto alla posizione specifica.

La scelta del candidato idoneo è effettuata tenuto conto esclusivamente dell'esito dei predetti colloqui, tramite un giudizio di valutazione da parte della Commissione puntualmente motivato ed opportunamente verbalizzato.

La relazione finale viene acquisita agli atti della Fondazione.

Il Direttore Generale potrà informare 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.

A tal fine, si allega un fac-simile dell'avviso di selezione a titolo esemplificativo.

## Art. 5 - Contratti di lavoro

A seguito della procedura descritta al precedente art. 3, e in coerenza con quanto indicato nella relazione acquisita agli atti, la Direzione Amministrativa della Fondazione può procedere alla formalizzazione dell'impegno di assunzione. Il Direttore Generale ha la facoltà di richiedere alla Direzione Amministrativa, con proprio provvedimento motivato, di non procedere alla formalizzazione di tale impegno.

L'assunzione in servizio è disposta previa accettazione dell'impegno di assunzione e 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, la Fondazione si riserva la facoltà di procedere con l'assunzione di eventuali ulteriori candidati ritenuti idonei in esito della selezione, pur non costituendo tale idoneità 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 15 luglio 2026 è pubblicata sul sito Internet della Fondazione nella sezione "Amministrazione Trasparente", in sostituzione della precedente policy sul reclutamento del personale.

## ALLEGATO: FAC-SIMILE di Avviso di selezione del personale non dirigente

**Data di pubblicazione dell'Avviso su web:** \_\_\_\_\_

**Data di scadenza dell'Avviso:** \_\_\_\_\_

La **Fondazione Ugo Bordoni (FUB)**, Istituzione di Alta Cultura e Ricerca soggetta alla vigilanza del Ministero delle Imprese e del Made in Italy riconosciuta dalla Legge 3/2003, nonché del decreto-legge 22 aprile 2023, n. 44, convertito con modificazioni dalla legge 21 giugno 2023, n. 74, ha avviato la selezione di n. \_\_\_\_\_.

### Attività

Nell'ambito dell'\_\_\_\_\_, la risorsa si occuperà di supportare la Fondazione nello svolgimento delle seguenti funzioni:

- \_\_\_\_\_.

### Requisiti e competenze

I requisiti minimi di cui i candidati dovranno essere in possesso sono i seguenti:

- \_\_\_\_\_;
- \_\_\_\_\_.

Le competenze e conoscenze tecnico-scientifiche richieste per la posizione includono:

- \_\_\_\_\_.

Per la valutazione della posizione ricercata sono considerati elementi preferenziali:

- \_\_\_\_\_.

## Capacità ed attitudini individuali

Completano il profilo:

- \_\_\_\_\_.

## Inquadramento

La figura sarà inserita all'interno dell'organizzazione con contratto \_\_\_\_\_.

## Sede di lavoro

\_\_\_\_\_.

## Procedura di candidatura

Le candidature devono essere inviate all'indirizzo mail: [ricercapersonale@fub.it](mailto:ricercapersonale@fub.it) entro e non oltre il \_\_\_\_\_, complete di:

- Curriculum Vitae (CV) in formato PDF. Il CV dovrà essere redatto in lingua italiana secondo lo standard del formato europeo e dichiarazione di veridicità effettuata ai sensi e per gli effetti del DPR 445/2000. Nel CV devono essere evidenti i requisiti formativi e professionali richiesti;
- certificato di titolo di studio comprensivo della relativa votazione o, in alternativa, dichiarazione sostitutiva contenente la relativa votazione;
- in caso di titoli di studio conseguiti all'estero deve essere allegata al CV la dichiarazione di equipollenza rilasciata dalla competente autorità.

La ricerca e selezione del personale della Fondazione è rivolta a candidati di entrambi i sessi (D.Lgs. ti. 198/2006 e s.m.i.). Le caratteristiche delle attività sono compatibili con qualsiasi genere, età e condizione fisica (salvo, per quest'ultima, il necessario accertamento successivo ai fini della verifica dell'idoneità per l'effettivo espletamento delle mansioni).

La selezione del personale della Fondazione avviene nel rispetto della normativa di riferimento, della policy Reclutamento del personale non dirigente pubblicata sul sito internet della Fondazione a garanzia dei principi di trasparenza, non discriminazione e parità di trattamento. I candidati che dimostrino di essere in possesso dei requisiti richiesti saranno chiamati a svolgere uno o più colloqui selettivi, volti a valutare il grado di competenza ed esperienza maturata, secondo quanto indicato nella seguente Tabella criteri di valutazione.

## Tabella criteri di valutazione

I candidati saranno valutati sulla base dei seguenti criteri:

| Requisito                            | Criterio di Valutazione                                                     |
|--------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|
| Titolo di _____ in _____             | Possesso del titolo di _____ in _____                                       |
| Competenze tecnico-scientifiche      | Possesso di competenze tecnico-scientifiche in _____                        |
| Requisiti preferenziali              | Possesso di titoli e competenze tecnico-scientifiche preferenziali in _____ |
| Capacità attitudinali ed individuali | Valutazione qualitativa (a cura della seconda Commissione)                  |