

Regolamento per la selezione di personale

Art. 1 Premessa

Le procedure indicate nel presente regolamento vengono attivate al fine di garantire il rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità ed imparzialità in ogni caso in cui la Fondazione manifesti l'esigenza di soddisfare un fabbisogno di personale.

Art. 2 Procedura di ricerca del personale

Nel caso in cui il CdA della Fondazione rilevi la necessità di assegnare nuove mansioni o incarichi a figure professionali diverse da quelle già operative, verificata l'impossibilità di avvalersi del proprio personale dipendente anche tramite verifica e ricognizione interna, potrà procedere all'assunzione di nuove figure professionali avviando un procedimento che risponda ai sotto indicati principi:

- a) dare adeguata pubblicità e diffusione all'avviso relativo alla ricerca di personale mediante pubblicazione sul sito web istituzionale della Fondazione, o tramite altre forme di informazione che ne garantiscano ulteriore pubblicità e diffusione
- b) adottare meccanismi oggettivi e trasparenti inerenti sia le modalità di svolgimento del procedimento selettivo che di valutazione delle prove o dei colloqui
- c) rispettare le pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori per l'accesso all'impiego;
- d) determinare per ciascun candidato sia il livello delle conoscenze culturali e professionali richieste per il posto da ricoprire attraverso un'approfondita verifica delle competenze e capacità professionali possedute che la consistenza delle motivazioni alla eventuale assunzione;
- e) escludere dalla partecipazione alle selezioni fratelli, sorelle, coniugi, figli di amministratori della Fondazione e, comunque, parenti e affini entro il 4° grado di parentela (es. zii, cugini, etc.).
- f) richiedere l'autorizzazione al trattamento dei dati personali ai sensi del D.lgs n. 196/2003 (ex L.675/96) e s.m.i.
- g) prevedere il riferimento all'art. 16 della L. 68/99 ed all'art. 20 della L. 104/92 che prevedono speciali modalità o tempi aggiuntivi per lo svolgimento delle prove da parte di soggetti disabili consentendo ai medesimi di concorrere in effettive condizioni di parità con gli altri candidati
- h) preventiva definizione delle cause che determinano l'inammissibilità alla partecipazione alla selezione (esempio conflitto di interessi, richiesta di titoli specifici ecc.)
- i) facoltà, da parte della Fondazione, di prorogare, modificare o revocare la selezione e sue modalità

Per l'attivazione del procedimento di ricerca del personale, al fine di procedere alla assunzione o anche alla sola formazione di elenchi e graduatorie, la Fondazione adotta la seguente metodologia:

a) previa verifica delle finalità, fattibilità organizzativa ed economica all'assunzione, vengono definiti il profilo professionale delle figure da reclutare, nonché la quantificazione del numero dei posti da coprire;

b) pubblicazione sul sito istituzionale della Fondazione di un Avviso contenente le caratteristiche del profilo/ruolo professionale ed i relativi requisiti richiesti, il numero di posti disponibili, le modalità di selezione e relative prove, se conosciuto il calendario delle prove stesse, le modalità di assunzione, la tipologia di contratto che si intende concludere ed il CCNL di settore applicato. Gli interessati dovranno presentare la propria candidatura direttamente alla Fondazione attraverso una domanda redatta utilizzando il fac-simile allegato all'avviso o comunque rispettando le prescrizioni dell'avviso in relazione ai suoi contenuti.

Detta domanda, in carta libera, debitamente firmata e con allegata copia di un documento di identità personale, dovrà essere presentata con le modalità indicate nell'avviso di selezione entro i termini di apertura dell'avviso in parola che, di norma, non potranno essere inferiori a quindici giorni. Il termine per la presentazione delle domande è perentorio.

Nell'avviso dovranno anche essere indicati i motivi di esclusione dalla partecipazione alla selezione (es. domande pervenute fuori termine, mancanza della firma, ecc.).

Agli eventuali candidati non ammessi alla selezione dovrà essere data comunicazione dell'esclusione indicandone la relativa motivazione.

Nell'avviso, infine, dovrà essere richiesta l'autorizzazione al trattamento dei dati personali, come precedentemente indicato.

Le procedure sopra elencate potranno essere seguite anche per la creazione di elenchi da cui eventualmente attingere per successive assunzioni.

Art. 3 Modalità di selezione e restituzione risultati

La selezione dei candidati sarà effettuata da una Commissione Esaminatrice composta da almeno tre membri, di cui almeno un terzo del genere meno rappresentato, salvo motivata impossibilità.

Le Commissioni Esaminatrici all'occorrenza possono essere integrate da uno o più componenti esperti in particolari materie.

I casi di incompatibilità all'incarico di componente le Commissioni Esaminatrici, sono i seguenti:

- coloro che ricoprono cariche politiche nel Comune di Prato;
- i rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali;
- parenti o affini fino al IV° grado civile o soggetti legati da vincoli di coniugio con i candidati;
- coloro il cui rapporto di servizio sia stato risolto per motivi disciplinari e per decadenza dall'impiego

La verifica dell'esistenza di eventuali cause di incompatibilità è effettuata all'atto dell'insediamento della Commissione prima dell'inizio dei lavori e ne viene dato atto nei verbali che devono contenere l'esplicita attestazione della verifica stessa.

Il sopravvenire successivo di una causa di incompatibilità dà luogo alla decadenza del Componente interessato;

Nel caso in cui nell'avviso non siano fissati il calendario e la sede, la Commissione stabilirà le date, l'orario ed il luogo di effettuazione delle prove previste dall'avviso di selezione, dandone informazione ai candidati con congruo anticipo, di norma almeno 15 giorni, rispetto alle date fissate, tramite avviso sul sito web della Fondazione o tramite raccomandata.

La Commissione esaminatrice opera con la presenza di tutti i suoi componenti. Le decisioni sono prese a maggioranza assoluta dei voti ed in forma palese, non è ammessa l'astensione.

La Commissione esaminatrice, qualora nel bando non sia già espressamente previsto, stabilisce i criteri di valutazione adottati, al fine di motivare i punteggi attribuiti a ciascun parametro.

La Commissione esaminatrice non è tenuta alla motivazione del giudizio sulle prove scritte e sui titoli. Tale onere, infatti, è sufficientemente adempiuto con l'attribuzione di un punteggio numerico, configurandosi quest'ultimo come una formula sintetica e esaustiva, che esterna compiutamente la valutazione tecnica della Commissione d'esame.

Delle sedute e delle operazioni in esse effettuate viene redatto apposito verbale sottoscritto da tutti i componenti la Commissione Esaminatrice. Potrà essere previsto, all'interno della Commissione, un Segretario verbalizzante, qualora non ne assuma le funzioni un componente della Commissione stessa.

In riferimento alla specificità del profilo professionale richiesto, l'avviso potrà prevedere l'effettuazione **tramite le modalità sotto indicate**:

a) Colloquio o altre forme selettive, finalizzate ad individuare le conoscenze di tipo attitudinale o professionale sulle materie di esame nonché sul ruolo da ricoprire e sue motivazioni anche contestualizzandole nell'ambito delle attività svolte dalla Fondazione

b) prove scritte (anche con quesiti a risposta multipla e/o sintetica)

c) prove pratiche

d) prove teorico-pratiche

e) valutazione per curricula e titoli

Al termine della selezione, viene data comunicazione dei risultati all'interessato ed a tutti gli altri soggetti coinvolti nella procedura selettiva con pubblicazione dell'esito della selezione stessa sul sito istituzionale della Fondazione.

Al termine della selezione possono essere costituite graduatorie da cui scorrere o attingere per un periodo massimo di tre anni.

Art. 4 Tipologie di contratti

Per soddisfare il fabbisogno di personale la Fondazione potrà utilizzare le seguenti tipologie contrattuali:

a) Contratto di lavoro a tempo indeterminato

Per l'assunzione con contratto di lavoro a tempo indeterminato si osservano le modalità di selezione del personale previste dal precedente art. 3.

Nelle particolari ipotesi di avviamento al lavoro di inabili ai sensi della L. 68/1999, le modalità di selezione sono quelle di cui al precedente art. 3.

Nell'ipotesi di assunzioni inerenti la sopra detta ipotesi relativi a profili professionali il cui requisito di accesso è la scuola dell'obbligo (licenza elementare se conseguita anteriormente al 1962 ovvero licenza media inferiore se conseguita successivamente) si procederà attraverso richiesta di avviamento a selezione tramite chiamata numerica, ovvero nominativa, presso il Centro per l'impiego, secondo quanto previsto dagli artt. 9 e 11, della stessa L. 68/99, fermo restando, nel caso di chiamata nominativa, della preventiva stipula di apposita convenzione con il Centro per l'impiego medesimo.

b) Contratto di lavoro a tempo determinato

Per l'assunzione con contratto di lavoro a tempo determinato, ferme restando le condizioni previste dalla legge e dal contratto di settore, si osservano le modalità di selezione del personale previste dal precedente art. 3.

c) Apprendistato

Per l'assunzione con contratto di apprendistato, la Fondazione procede al reclutamento di personale nell'osservanza delle condizioni previste dalla legge e dal contratto di settore, con le modalità di selezione del personale previste dal precedente art. 3 omettendo la verifica delle conoscenze e delle competenze tecnico-specialistiche del candidato poiché il costituendo rapporto di lavoro è finalizzato prevalentemente alla formazione professionale dell'apprendista.

d) Tirocini formativi e di orientamento ex art. 18 L.196/97

e) Lavoro accessorio di tipo occasionale.

Nelle ipotesi di utilizzazione dei tirocini formativi ex art. 18 L.196/97, le modalità di selezione di cui al precedente art. 3 saranno precedute dalla richiesta all'ente promotore del tirocinio finalizzata ad ospitare un determinato numero di tirocini formativi con i relativi profili professionali.

L'elenco delle tipologie dei contratti sopra indicato è meramente esemplificativo e la Fondazione si riserva di avvalersi di altre e diverse tipologie contrattuali per lo svolgimento della propria attività, nonché delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa ed in particolare del contratto di somministrazione di lavoro, nel rispetto delle norme vigenti e delle disposizioni del contratto di settore.

Art. 5 Modalità di assunzione

Ai rapporti di lavoro dipendente che saranno assunti dalla Fondazione con le modalità sopra indicate sarà applicato il CCNL di Federculture.

Le assunzioni saranno a tempo indeterminato o a tempo determinato nei casi stabiliti dalle vigenti disposizioni normative.

Art. 6 Ricerca e selezione del personale per incarico affidato a soggetti esterni.

Fermo restando che, di norma, le procedure selettive vengono espletate direttamente dalla Fondazione con le modalità indicate nei precedenti articoli, la Fondazione stessa si riserva la facoltà, in particolar modo nell'ipotesi in cui il numero dei partecipanti alle selezioni sia elevato, ovvero, quando la natura delle prestazioni per le quali è previsto il reclutamento renderebbe particolarmente difficile il concreto svolgimento delle selezioni, di affidare ad idonei soggetti pubblici o privati con comprovata esperienza e competenza nel reclutamento di personale, l'espletamento parziale o totale delle selezioni.

Al momento del conferimento dell'incarico la Fondazione provvederà a richiedere espressamente all'ente o alla azienda incaricati oltre che di operare sulla base delle indicazioni della Fondazione stessa o della Commissione Esaminatrice, di garantire il pieno rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità ed imparzialità che informano il presente regolamento, nonché il rispetto di altre indicazioni che verranno eventualmente ritenute necessarie.