

# 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 ai 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 2 dirigenti in servizio e presieduta dal Direttore Generale della Fondazione e può essere integrata da personale interno o esterno all'ente con comprovata competenza nelle materie oggetto della selezione; laddove l'assunzione riguardi il personale dirigente, lo svolgimento delle attività di selezione è affidato al Direttore Generale che si può avvalere di personale interno, anche agli organi statutari della Fondazione, con comprovata competenza nelle materie oggetto della selezione. L'assunzione di dirigenti è sottoposta dal Direttore Generale all'approvazione del Consiglio di amministrazione ai sensi dell'art.9 comma 1 lett. k) dello Statuto.

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 Direttore Generale, anche sulla base dell'indicazione delle Direzioni e/o dei Responsabili delle Aree tematiche interessate ai singoli profili, valutata la disponibilità di budget per l'inquadramento contrattuale con la Direzione competente, 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 Direttore Generale descrive al Consiglio le caratteristiche professionali richieste, complementari a quelle già in possesso della Fondazione, e propone al Consiglio di Amministrazione l'inquadramento contrattuale ritenuto più opportuno per le mansioni che si intende affidare alla nuova risorsa, in linea con il CCNL da applicare al personale della FUB deliberato dal CdA e approvato dal Comitato delle PA ai sensi dell'art.9 comma 1 lettera q) dello Statuto.

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 e in altri canali ritenuti di volta in volta più opportuni.

La commissione, nominata dal Direttore Generale, 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 e colloqui selettivi, 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. Il Direttore Generale sottoporrà al Consiglio di Amministrazione i profili del personale dirigente ritenuti idonei all'assunzione, fornendo altresì al Consiglio tutta la documentazione di riferimento che è stata oggetto di esame nel corso delle attività di selezione.

Relativamente al personale non dirigente, il Direttore Generale informerà il Consiglio di Amministrazione in merito all'esito della selezione dei profili idonei e delle conseguenti assunzioni, fornendo 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;
- 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;
- sede lavorativa;
- 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 procedura descritta al precedente art. 3 e alla deliberazione del Consiglio di Amministrazione sull'assunzione di personale dirigente e previa individuazione del CCNL da applicare e sottoporre al Comitato delle Pubbliche amministrazioni, 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 ed integrazioni e nel Regolamento UE n. 2016/679.

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

---

Il presente regolamento approvato dal CdA entra in vigore il 24 settembre 2024 ed è pubblicato sul sito Internet della Fondazione nella sezione “Amministrazione Trasparente”.