

Polisolidale Fondazione di Partecipazione
Parco delle Rimembranze, snc
09048 - Sinnai

**Regolamento recante disciplina
per il reclutamento del personale dipendente**

Capo I: Principi

Art. 1

Finalità ed ambito di applicazione

1. Il presente regolamento disciplina la selezione e le relative procedure comparative, nonché il regime di pubblicità, finalizzati al reclutamento di personale dipendente. Le procedure sono finalizzate a garantire l'accertamento della sussistenza dei requisiti di legittimità per la stipula dei contratti in relazione a quanto disposto dall'art. 18, comma 2, del D.L. 25/6/2008 n° 112, come modificato dalla Legge di Conversione 6/8/2008 n°133.
2. Le procedure comparative di cui al presente Regolamento assumono, come linee di indirizzo generali, il rispetto dei principi, anche di derivazione comunitaria, di trasparenza, pubblicità ed imparzialità.
3. Il presente Regolamento non si applica alle assunzioni obbligatorie ai sensi della Legge 68/1999.

Art. 2

Individuazione del fabbisogno

1. La Direzione Generale, sentite le unità organizzative interessate e il Responsabile dell'Ufficio personale, accertata l'impossibilità di corrispondere alle esigenze avanzate con il personale dipendente in servizio presso la Fondazione, valuta, in funzione delle attività programmate e delle disponibilità di budget, l'esigenza di acquisire ulteriori risorse umane, formula al Consiglio di Gestione la proposta; verifica inoltre la tipologia delle professionalità necessarie con le finalità delle aree di attività, dei programmi, dei progetti in essere e programmati.

Capo II: Procedure Comparative

Art. 3

Avvio della procedura

1. Per le assunzioni del personale dipendente la procedura avrà inizio dopo la deliberazione da parte del Consiglio di Gestione.
2. La richiesta di selezione deve indicare:
 - Numero di posti oggetto della selezione
 - Tipologia contrattuale
 - Titolo di studio richiesto
 - Profilo professionale richiesto
 - Inquadramento previsto da CCNL
 - Conoscenze e competenze richieste
 - Esperienze professionali specificamente connesse al profilo richiesto
 - Mansione
 - Data inizio e durata del contratto
 - Luogo dove si svolgerà la prestazione

Art. 4

Commissione di valutazione

Il Direttore Generale nomina il Responsabile del Procedimento. La Commissione di valutazione sarà composta da 3 membri. Né farà parte, con funzioni di Presidente, il Direttore generale della Fondazione; lo stesso, scaduto il termine per la presentazione delle domande, nominerà gli altri membri, selezionati tra i Responsabili di servizi pubblici del territorio eventualmente integrando con esperti esterni di comprovata professionalità nel settore di riferimento, che non siano componenti dell'organo di direzione politica dell'ente, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.

La Commissione potrà avvalersi di un segretario, scelto tra i dipendenti della Fondazione.

Art. 5

Avviso di procedura comparativa

1. Il Responsabile del Procedimento, su specifico incarico del Direttore generale, predisponde un apposito avviso contenente gli elementi indicati nel precedente punto 2 dell' articolo 3, opportunamente integrato con i criteri selettivi e i parametri per l'attribuzione dei punteggi. L'avviso sarà pubblicizzato su apposita sezione del sito internet della Fondazione e su un quotidiano locale. Nel medesimo avviso sono individuati i termini per la presentazione delle domande, che saranno non inferiore a 30 giorni dalla pubblicazione dello stesso.

Art. 6 **Requisiti**

Per l'ammissione alla selezione occorre:

- essere in possesso dei requisiti indicati nell'avviso;
- non avere motivi di incompatibilità previsti dalla legge o legati ad interessi di qualsiasi natura con riferimento all'oggetto del rapporto di lavoro;
- non avere riportato condanne penali e non essere destinatario di provvedimenti che riguardino l'applicazione delle esclusioni di legge.

Art. 7 **Procedura comparativa**

Trascorso il periodo stabilito per il ricevimento delle domande, la Commissione di valutazione procederà alla selezione tramite le seguenti due fasi:

1. valutazione dei curricula ricevuti e formazione della graduatoria;
2. prova scritta e/o colloquio per la verifica dei requisiti.

1) Valutazione dei curricula ricevuti.

La Commissione procede alla valutazione dei curricula e dei titoli presentati tenuto conto dei seguenti elementi:

- a) titoli di studio e qualifiche professionali;
- b) eventuali esperienze già maturate nel settore di attività di riferimento e grado di conoscenza delle tematiche affrontate;
- c) specifiche esperienze maturate nell'ambito del settore di attività e nel ruolo richiesto;
- d) eventuali ulteriori elementi peculiari da specificare nell'avviso pubblicato con riferimento ad altri elementi volti a verificare il grado di cultura e specialità.

Ogni membro della Commissione effettuerà la propria valutazione attribuendo un punteggio ad ognuno degli elementi indicati, sulla base dei criteri stabiliti e pubblicati nel bando. Pertanto ad ogni candidato verrà attribuito un voto finale risultante dalla media matematica dei voti ottenuti per tutti gli elementi e da tutti i membri della Commissione, formando in tal modo una graduatoria di merito.

L'ammissione alla seconda fase verrà determinata in base alla graduatoria dei candidati e con le modalità e nei limiti determinati dalla Commissione.

2) Verifica dei requisiti.

Successivamente alla definizione della prima fase della procedura comparativa, la Commissione provvede a far pubblicare nel sito internet della Fondazione l'elenco degli ammessi alla seconda fase nonché a comunicare agli interessati il calendario delle prove.

La Commissione procede alla verifica di quanto attestato sul reale possesso delle competenze e dei requisiti dichiarati, tramite prove specifiche.

Le modalità di svolgimento delle specifiche prove avverranno garantendo principi di equità e di parità di trattamento dei candidati.

La Fondazione, si riserva discrezionalmente di utilizzare la graduatoria nell'ambito dei 12 mesi successivi, a decorrere dalla data di conclusione della procedura di valutazione.

La Commissione di valutazione si riserva comunque il diritto di richiedere in visione i documenti originali attestanti i titoli indicati nelle domande di candidatura.

La Commissione di valutazione si riserva, altresì, la possibilità di non procedere all'assegnazione qualora nessuno dei candidati presentatisi venga ritenuto idoneo alle mansioni.

La procedura di selezione termina con la pubblicazione della graduatoria definitiva.

I nominativi selezionati verranno pubblicati sul sito internet della Fondazione non oltre i 7 giorni dalla data di formazione della graduatoria definitiva.

Per le assunzioni a tempo determinato la Fondazione si atterrà al disposto degli artt. 4 e 5 del Decreto Legislativo 6 settembre 2011, n°368.

Art. 8 Contratto

Avvenuta la pubblicazione dell'esito della selezione, il Consiglio di gestione, preso atto della relazione del Responsabile del Procedimento e della Commissione, autorizzerà con proprio atto deliberativo il Presidente o il Direttore generale all'instaurazione dei rapporti di lavoro e alla firma dei contratti.

Il Contratto di lavoro deve contenere i seguenti elementi:

- a) tipologia del rapporto di lavoro
- b) data di inizio del rapporto di lavoro
- c) livello e profilo di assunzione, corrispondenti mansioni e livello retributivo iniziale
- d) retribuzione
- e) durata del periodo di prova
- f) sede e articolazione dell'orario di lavoro
- g) termine finale nel caso di contratto di lavoro a tempo determinato

In caso di contratto di lavoro dipendente a tempo determinato, l'Azienda si riserva la facoltà di prorogare la durata del contratto, secondo quanto disposto dalle vigenti norme di legge.

Capo III : Pubblicità - Norme Transitorie

Art. 9

Pubblicità ed efficacia

- 1) Dell'avviso di cui all'articolo 3 si dà adeguata pubblicità tramite pubblicazione in un quotidiano locale e nel sito internet della Fondazione.
- 2) Dell'esito della procedura comparativa deve essere data la medesima pubblicità indicata al comma precedente.
- 3) L'efficacia dei contratti di lavoro dipendente è subordinata agli obblighi di cui ai punti 1 e 2 che precedono.

Art. 10

Decorrenza

Il presente regolamento entrerà in vigore alla data di approvazione.

Regolamento recante disciplina per il reclutamento del personale

- *Approvato con deliberazione del Consiglio di Indirizzo n 09 2012 del 1 febbraio 2012*