

**REGOLAMENTO PER LA SELEZIONE
DEL PERSONALE DIPENDENTE E DEI COLLABORATORI**

INDICE

I - PRINCIPI GENERALI	2
Art. 1 - Finalità e ambito di applicazione	2
Art. 2 - Incompatibilità	2
II - SELEZIONE DI PERSONALE CON CONTRATTO DI LAVORO SUBORDINATO	3
Art. 3 - Programmazione del fabbisogno organizzativo	3
Art. 4 - Principi generali	3
Art. 5 - Requisiti generali	3
Art. 6 - Avviso pubblico di selezione	4
Art. 7 - Modalità di valutazione	4
Art. 8 - Commissione	5
Art. 9 - Esiti della selezione	5
Art. 10 - Agenzie di lavoro	5
Art. 11 - Contratti di somministrazione lavoro	6
Art. 12 - Assunzione	6
Art. 13 - Procedure interne	6
III - INCARICHI ESTERNI DI COLLABORAZIONE	7
Art. 14 - Presupposti	7
Art. 15 - Competenze	7
Art. 16 - Modalità di individuazione dei collaboratori	7
Art. 17 - Esclusione del ricorso alla procedura comparativa	7
Art. 18 - Contratto	8
Art. 19 - Verifica dell'esecuzione e del buon esito dell'incarico	8
Art. 20 - Cessazione del contratto	8
Art. 21 - Pubblicità	8
IV - RINVIO ED ENTRATA IN VIGORE	9

I - PRINCIPI GENERALI

Art. 1 - Finalità e ambito di applicazione

1. Il presente Regolamento è adottato in base alla vigente normativa in materia di lavoro e nel rispetto delle previsioni dello Statuto della Fondazione e ha lo scopo di definire le modalità operative adottate dalla Fondazione per la selezione del personale con contratto di lavoro subordinato e per l'affidamento di incarichi a collaboratori esterni alla struttura organizzativa con contratto di lavoro parasubordinato o autonomo.
2. Il presente Regolamento non si applica agli incarichi di docenza, tutoraggio, ricerca, collaborazione scientifica. Sono altresì esclusi dall'ambito di applicazione del presente regolamento i rapporti con soggetti inseriti nella Fondazione attraverso stage o tirocini formativi o in virtù di accordi e/o convenzioni con altri soggetti, pubblici o privati, sia nazionali sia internazionali.
3. La Fondazione si uniforma, in tutte le procedure oggetto del presente Regolamento, ai principi, anche di derivazione comunitaria, di trasparenza, pubblicità e imparzialità e garantisce pari opportunità nell'accesso all'impiego, senza discriminazione alcuna di genere, appartenenza etnica, nazionalità, lingua, religione, opinioni politiche, orientamenti sessuali, condizioni personali e sociali.
4. Nelle procedure di selezione la Fondazione osserva criteri di tempestività, economicità e trasparenza.
5. La Fondazione, nel rispetto della vigente normativa e dei CCNL di riferimento applicati, può prevedere assunzioni di personale con contratto a termine per ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o per lo svolgimento di attività nell'ambito di programmi di ricerca o per la realizzazione di specifici progetti di miglioramento dei servizi offerti.
6. La Fondazione determinerà il CCNL di riferimento dando informazione all'atto dell'avviso. La scelta del CCNL sarà definita dal Presidente/ Consigliere delegato su istruttoria del Direttore sulla base del profilo mansionario ricercato.

Art. 2 - Incompatibilità

1. All'atto della stipula del contratto di lavoro, sia esso di natura subordinata o autonoma, il lavoratore rilascia alla Fondazione apposita dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà in cui attesta di non incorrere in alcun caso di incompatibilità o divieto di cumulo, impegnandosi a comunicare qualsiasi variazione rispetto a quanto dichiarato contestualmente al verificarsi della stessa.
2. Il rilascio di false dichiarazioni o l'omissione della comunicazione relativa al verificarsi di una situazione di incompatibilità, è causa di risoluzione del contratto, fatte salve le ulteriori sanzioni previste dalle norme vigenti.

II - SELEZIONE DI PERSONALE CON CONTRATTO DI LAVORO SUBORDINATO

Art. 3 - Programmazione del fabbisogno organizzativo

1. La dotazione organica della Fondazione è approvata dal Consiglio di Amministrazione. La Fondazione assicura l'adeguata copertura delle funzioni necessarie a garantire i livelli di servizio utili al corretto svolgimento della sua missione e in base a quanto stabilito nella programmazione triennale a scorrimento annuale e nel budget annuale approvati dal Consiglio di Amministrazione nei limiti previsti dalla delibera Consiliare di costituzione della Fondazione.

2. La conseguente attivazione di procedure di selezione del personale con contratto di lavoro subordinato è gestita dal Direttore in ragione dello stato di avanzamento delle attività nel rispetto dei limiti complessivi del budget annuale e sulla base delle linee di attività previste nella Programmazione triennale. Qualora, nel corso dell'anno, si verificano esigenze operative che determinino la necessità di nuove o diverse assunzioni rispetto a quelle previste nel budget annuale, il CDA ha facoltà di procedere dando mandato al Direttore, nel rispetto del limite delle risorse assegnate a tale scopo.

Art. 4 - Principi generali

1. La Fondazione provvede alla selezione del personale mediante procedure selettive finalizzate ad accertare il possesso dei requisiti, delle competenze professionali, delle capacità e delle attitudini richieste per la posizione lavorativa da ricoprire. Le procedure selettive possono svolgersi, in tutte le fasi, anche in via telematica.

2. Le modalità di selezione e valutazione delle candidature sono adeguate al profilo professionale da selezionare e prevedono l'utilizzo di metodologie e strumenti di comprovata efficacia e trasparenza. Viene nominata dal CDA una commissione presieduta dal direttore e altri due membri tecnici per le figure non apicali e sub apicali (vedi organigramma). Per queste ultime e le figure apicali il CDA, o parte di esso (almeno 3 membri) può riservarsi il diritto di valutare le candidature, in tal caso il direttore o il direttore esecutivo agiranno con funzione di verbalizzazione e segreteria.

3. La Fondazione può procedere all'assunzione di personale a chiamata diretta per le alte specializzazioni, in possesso di dottorato, master o laurea magistrale e/o con esperienze documentate presso organismi nazionali e internazionali. Dovranno iscriversi in un apposito elenco del Portale reclutamento "Lavora con noi" e dopo un'analisi sui titoli coerenti al servizio richiesto poi potranno essere assunti per la costituzione di un rapporto di lavoro temporaneo per ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o per lo svolgimento di attività nell'ambito di programmi di ricerca o per la realizzazione di specifici progetti di miglioramento dei servizi offerti nel limite massimo di 24 mesi non rinnovabile.

La Fondazione può procedere all'assunzione di personale iscritto alle categorie protette, mediante chiamata diretta nominativa qualora sussistano i presupposti di legge o, in alternativa, mediante selezione espletata dal centro per l'impiego – ARTI.

4. La Fondazione si avvale di lavoratori stagionali per picchi di produzione o lavoratori a tempo determinato. La Fondazione potrà selezionare i lavoratori stagionali o tramite selezione pubblica o attingendo da liste esistenti per selezioni a tempo indeterminato, sempre che il posto da ricoprire stagionalmente o a tempo determinato sia coerente con le mansioni già selezionate. In caso di rinuncia, quest'ultima non comporterà alcuna penalità in caso poi si dovesse procedere scorrendo la lista dei candidati valutati idonei con indicazione di priorità all'assunzione per il tipo di contratto per cui lo stesso candidato si è proposto. La Fondazione ha facoltà di ricorrere alla lista dei candidati valutati idonei con indicazione di priorità per almeno tre anni dalla sua approvazione. In caso non si ricorresse alla lista già individuata si dovrà dare idonea motivazione con atto di CDA.

5. La Fondazione ha facoltà di procedere anche mediante Agenzie di lavoro secondo quanto previsto dal successivo articolo 10, quando ciò risponda a criteri di tempestività, economicità, efficacia ed efficienza della procedura di selezione.

Art. 5 - Requisiti generali

1. Possono accedere alle procedure selettive i soggetti che possiedono i seguenti requisiti:

- a) essere cittadini italiani o cittadini di altra nazionalità con conoscenza della lingua italiana;
- b) godere dei diritti civili e politici;
- c) non avere condanne penali, non essere in stato di interdizione, non essere oggetto di provvedimenti di prevenzione o di altre misure;
- d) avere età superiore a 18 anni;
- e) avere idoneità psico-fisica a ricoprire la posizione lavorativa;
- f) avere titoli di studio e/o eventuali altri requisiti richiesti per l'accesso e indicati nell'avviso di selezione.

Art. 6 - Avviso pubblico di selezione

1. La procedura di selezione ha inizio con la pubblicazione di un avviso sul sito internet della Fondazione. La durata di pubblicazione dovrà essere almeno di 15 giorni.

2. L'avviso di selezione deve indicare il profilo professionale ricercato e le relative mansioni, la tipologia di contratto e di inquadramento minimo proposti nonché i requisiti di ammissione, i titoli di studio e le competenze richiesti ed eventuali titoli ulteriori.

3. Nell'avviso sono indicati i criteri di valutazione delle candidature, i termini di presentazione delle domande per le posizioni apicali, e comunque non inferiori a 15 giorni dalla pubblicazione dell'avviso stesso, le modalità di presentazione e di valutazione delle domande e le eventuali prove e/o colloqui richiesti ai candidati nonché ogni altra informazione o indicazione utile e/o necessaria per la procedura.

4. È facoltà della Fondazione inserire nella procedura di domanda dei test di autovalutazione a cui attribuire un punteggio sulla coerenza di quanto dichiarato dai candidati in relazione al curriculum presentato, procedere alla riapertura del termine fissato per la presentazione delle domande qualora, alla data di scadenza dello stesso, sia ritenuto insufficiente il numero di domande presentate o per altre motivate esigenze della Fondazione medesima.

Art. 7 - Modalità di valutazione

1. La selezione del personale avviene mediante titoli e colloquio o solo per titoli per le figure stagionali o a tempo determinato, eventualmente preceduta da prova preselettiva in caso di elevato numero di candidature, con successiva valutazione di titoli e colloquio a cura della commissione nominata. La commissione ha inoltre facoltà di sottoporre il candidato ad una prova pratica in sede di colloquio.

Art. 8 - Commissione

1. Il C D A della Fondazione nomina la Commissione di valutazione sulla base delle caratteristiche della posizione lavorativa oggetto di selezione; essa è costituita da esperti (in numero dispari) preferibilmente interni all'organizzazione; se esterni dovranno essere di alta qualificazione. Il Direttore è il presidente delle commissioni salvo quanto previsto al successivo comma 4.

2. La Commissione provvede all'esame delle candidature e all'espletamento delle eventuali prove e/o colloqui nel rispetto dei principi di cui all'articolo 1 del presente Regolamento.

3. In caso di affidamento della fase di espletamento della prova scritta ad una Agenzia di lavoro, la Commissione interviene all'esito della stessa per le fasi successive di valutazione dei titoli e di svolgimento dei colloqui (con eventuali prove pratiche) su una rosa di candidati ammessi secondo quanto previsto dall'avviso di selezione.

4. Per la selezione delle figure apicali o sub apicali, la Commissione potrà essere costituita da almeno 3 membri dello stesso CDA, in tal caso il Presidente della Commissione sarà uno di questi membri nominati dallo stesso CDA. Non ne fa parte il Direttore della Fondazione, che però avrà ruolo di verbalizzatore e di Segretario. All'esito del colloquio, la Commissione provvede a stilare una lista in ordine alfabetico dei candidati ritenuti idonei, corredata da una sintetica descrizione delle principali caratteristiche e attitudini. La rosa sarà dunque sottoposta all'assise plenaria del CDA della Fondazione che può individuare dalla lista il candidato cui conferire l'incarico.

La Commissione può operare anche in via telematica.

5. Le valutazioni della Commissione devono essere motivate e risultare da apposito verbale.

Art. 9 - Esiti della selezione

1. Gli esiti della selezione sono resi noti mediante pubblicazione sul sito internet della Fondazione.

2. È facoltà della Fondazione costituire una lista dei candidati valutati idonei, ma non selezionati, cui fare riferimento sia in caso di mancata copertura della posizione offerta per rinuncia o forza maggiore da parte dei soggetti già selezionati sia ai fini dell'assunzione successiva in posizioni aventi oggetto simile a quello della selezione espletata. La lista non può avere validità superiore ai 3 anni dal momento dell'approvazione finale.

3. La Fondazione si riserva il diritto di dare diritto di precedenza, in caso di parità di priorità nella lista dei candidati valutati idonei con indicazione di priorità, nell'assunzione ai lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa a carattere stagionale o con contratto a tempo determinato nella medesima qualifica o ruolo. In caso di più soggetti con tale caratteristica la decisione sarà discrezionale del Consigliere Delegato sentito il CDA.
4. È facoltà della Fondazione prevedere nell'avviso di selezione la possibilità di non avvalersi dei relativi esiti, a fronte di adeguata motivazione.

Art. 10 - Agenzie di lavoro e centro per l'impiego

1. Le procedure di selezione possono essere affidate, con provvedimento del Direttore e nel rispetto di quanto previsto dal Codice dei contratti pubblici, al Centro per l'impiego competente territorialmente e/o anche ad agenzie di lavoro esterne specializzate nell'attività di reclutamento. L'attività dell'agenzia di lavoro, pubblica o privata, deve rispettare i principi di imparzialità e trasparenza di cui al presente Regolamento. La Fondazione si riserva la facoltà di indicare all'agenzia, quale esperto, un proprio dipendente o un soggetto esterno alla Fondazione per la valutazione dei requisiti di competenza professionale dei candidati.

Art. 11 - Contratti di somministrazione lavoro

1. La Fondazione ha facoltà, nel rispetto della vigente normativa e del CCNL di riferimento, di stipulare contratti di somministrazione lavoro con agenzie di somministrazione autorizzate ai sensi di legge.

Art. 12 - Assunzione

1. L'assunzione in servizio avviene con contratto individuale di lavoro subordinato a tempo pieno o parziale secondo le forme contrattuali di impiego previste dall'ordinamento e nel rispetto del vigente CCNL.
2. Il contratto a tempo determinato, che prevede l'apposizione di un termine di durata, sarà attivato per far fronte a esigenze di carattere tecnico, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'attività ordinaria di lavoro e potrà essere prorogato secondo i termini di legge.
3. Il mancato possesso dei requisiti prescritti nell'avviso di selezione, al momento della costituzione del rapporto individuale di lavoro, costituisce motivo giustificato per la mancata sottoscrizione del contratto da parte della Fondazione.

Art. 13 - Procedure interne

1. Nell'ambito della Fondazione è ammessa discrezionalità di *jus variandi* orizzontale. Sono altresì ammesse le procedure di progressione verticale e le selezioni interne nel rispetto delle modalità di seguito indicate. Il CDA, per oggettivi motivi di strategia organizzativa, su proposta del Direttore, previa positiva valutazione del lavoro svolto dal lavoratore nell'interesse della Fondazione e del profilo dello stesso in ordine ai compiti da ricoprire, può formalizzare progressioni verticali fondate sull'*intuitu personae* per l'attribuzione di incarichi di responsabilità. Gli incarichi valgono tre anni e possono non venire confermati fatto salvo il mantenimento della posizione economica individuale raggiunta.

2. La Fondazione può inoltre indire, per la selezione di progressioni economiche orizzontali o verticali che non abbiano il rilievo della responsabilità, procedure interne mediante avvisi rivolti ai dipendenti della Fondazione che possiedano i requisiti minimi ivi indicati, comunicati con apposita circolare. L'avviso interno deve indicare i titoli formativi e professionali valutabili nella procedura, i relativi criteri di valutazione e il punteggio minimo da conseguire nella valutazione dei titoli per accedere al successivo colloquio. Il colloquio viene svolto dal Direttore supportato da altri due dipendenti comunali facenti parte dello staff di direzione, eventualmente integrati da soggetti esterni. Il colloquio è volto a individuare il candidato ritenuto dalla commissione come il più rispondente alle esigenze della Fondazione, previamente definite nell'avviso interno di selezione. Al candidato potranno pertanto essere formulate domande, e/o eventualmente sottoposta una prova pratica, dirette alla verifica del possesso di attitudini e capacità adatte alla progressione messa a bando. La procedura viene adeguatamente verbalizzata e vengono esplicitate le motivazioni che hanno condotto alla selezione del candidato. L'esito della procedura viene comunicato mediante apposita circolare interna.

III - INCARICHI ESTERNI DI COLLABORAZIONE

Art. 14 - Presupposti

1. Ai fini del presente Regolamento vengono definiti contratti di collaborazione i rapporti di collaborazione che si concretizzano in prestazioni d'opera intellettuale rese senza vincolo di subordinazione e senza coordinamento con l'attività del committente, in cui l'incarico genera obbligazioni che si esauriscono con il compimento di un'attività non continuativa e predeterminata.

Art. 15 - Competenze

1. Gli incarichi sono conferiti dal CDA della Fondazione, cui è attribuita la responsabilità delle procedure di selezione.

Art. 16 - Modalità di individuazione dei collaboratori

1. L'individuazione dei collaboratori esterni avviene sulla base del Regolamento "Banca dati dei collaboratori" della Fondazione.

Art. 17 - Esclusione del ricorso alla procedura comparativa

1. Si prescinde dalla procedura comparativa nei seguenti casi:

- a) per incarichi di collaborazione di importo unitario complessivo non superiore a € 5.000,00, ai quali previa delibera di CDA provvede il Direttore, ovvero per prestazioni che si esauriscono in una prestazione episodica caratterizzata da un rapporto *intuitu personae* svolto dal collaboratore in maniera saltuaria e in forma del tutto autonoma e che comportano per natura una spesa equiparabile ad un rimborso spese quali ad esempio la partecipazione a convegni, seminari, la traduzione di pubblicazioni e simili, non riconducibile a periodi fissi o programmi continuativi della Fondazione;
- b) per lo svolgimento di attività di natura tecnico/specialistica, culturale ed artistica, giornalistica ed editoriale e per il ruolo di portavoce;
- c) per le attività di consulenza giuridica o contabile provvede autonomamente il direttore nella previa comunicazione dell'importo e delle motivazioni dell'incarico al CDA della Fondazione;

d) quando si tratti di attività complementari, non comprese nell'incarico principale già conferito, che per motivi sopravvenuti siano diventate necessarie per l'utile svolgimento dell'incarico stesso; in tal caso le attività complementari possono essere affidate, senza il ricorso alla procedura comparativa, direttamente al prestatore dell'incarico principale, a condizione che esse non possano essere separate senza recare pregiudizio agli obiettivi o ai programmi perseguiti mediante l'incarico principale;

e) quando la particolare urgenza, non imputabile alla Fondazione, renda incompatibile l'esperimento di una procedura comparativa di selezione;

f) quando, in base alle esperienze acquisite, la Fondazione valuti come indispensabile ed opportuno il ricorso in via diretta e immediata alla prestazione di soggetti che in epoche precedenti, non remote, abbiano svolto con diligenza, zelo e competenza, identiche ed analoghe funzioni nella prestazione ed abbiano effettuato il lavoro loro affidato con piena soddisfazione della Fondazione;

g) quando l'incarico di collaborazione sia svolto in regime di gratuità e con il solo rimborso a piè di lista delle spese di trasferta nel rispetto di quanto previsto dal Regolamento adottato dalla Fondazione.

Art. 18 - Contratto

1. I contratti di collaborazione sono stipulati mediante scrittura privata.

2. Costituiscono contenuti essenziali del contratto:

a) la descrizione delle prestazioni e delle modalità di svolgimento;

b) la correlazione tra le attività/prestazioni e il progetto o programma da realizzare;

c) i tempi previsti per lo svolgimento dell'attività;

d) i profili economici.

I contratti di collaborazione non specificano termini di orario o vincoli di subordinazione con la Fondazione. L'esclusione esplicita di tali elementi deve essere riportata su base contrattuale in apposita clausola.

3. Il contratto può essere prorogato, per un breve periodo, quando si ravvisi un motivato interesse a completare la prestazione affidata in conseguenza di ritardo non imputabile al collaboratore.

Art. 19 - Verifica dell'esecuzione e del buon esito dell'incarico

1. La Fondazione, tramite il Direttore o persona da questi delegata, verifica periodicamente il corretto svolgimento dell'incarico, particolarmente quando la realizzazione dello stesso sia correlata a fasi di sviluppo.

Art. 20 - Cessazione del contratto

1. Il contratto si estingue per scadenza del termine di durata.

2. Il contratto, ai sensi dell'articolo 1456 Codice Civile, è risolto unilateralmente dal committente prima del termine nei seguenti casi:

a) per gravi o reiterate inadempienze;

b) per sospensione ingiustificata della prestazione per un periodo superiore a 15 giorni, che rechi pregiudizio agli obiettivi da raggiungere;

3. Il contratto si estingue per impossibilità sopravvenuta della prestazione oggetto dell'incarico.
4. Nel caso in cui il collaboratore intrattenga rapporti di collaborazione o di lavoro subordinato con soggetti pubblici e/o privati per i quali si viene a determinare un conflitto d'interesse con la Fondazione, il contratto di collaborazione si intende decaduto con effetto dal 15° giorno successivo alla contestazione dell'incompatibilità, fatta salva la tempestiva rimozione delle cause che l'hanno determinata.

Art. 21 - Pubblicità

1. Tutti gli incarichi conferiti dalla Fondazione dovranno essere pubblicati sul sito web istituzionale, con l'indicazione dell'oggetto della prestazione, del nominativo del collaboratore, nonché del compenso pattuito, secondo quanto stabilito dalla vigente normativa.

IV - RINVIO ED ENTRATA IN VIGORE

Art. 22 - Rinvio ed entrata in vigore

1. Le disposizioni del presente Regolamento sono integrate dalle previsioni del Regolamento "Banca dati dei collaboratori". Per quanto non espressamente previsto dal presente Regolamento, si applicano altresì lo Statuto, gli altri Regolamenti e la vigente normativa nazionale.
2. Il presente Regolamento è adottato con Delibera di Consiglio di Amministrazione della Fondazione e la sua efficacia decorre dalla data dello stesso.
3. al fine di garantire corretta efficacia l'entrata in vigore del regolamento si dispone di annullare ai le precedenti selezioni e i di cui esiti.
4. si specifica che in ogni avviso dovrà essere ben chiaro che le assunzioni avvengono tramite selezione pubblica e non tramite procedure concorsuali. La selezione si caratterizza per una valutazione «di tipo comparativo e procedimentalizzata», la procedura non è dunque definibile "concorso pubblico" e non viene approvata "alcuna graduatoria".
5. la competenza giurisdizionale è dunque quella del giudice ordinario e non del giudice amministrativo.