

## **REGOLAMENTO PER LE ASSUNZIONI DEL PERSONALE**

**Fondazione 20 Marzo 2006**

*Sede Legale:*

Piazza Castello, 165 ♦ 10122 Torino

*Sede Operativa:*

Via Giordano Bruno, 195/D ♦ 10134 Torino

P.Iva: 09438920010

Tel +39 01119885138

Fax +39 01119885139

## **ART. 1**

### **OGGETTO DEL REGOLAMENTO**

Il presente Regolamento è redatto per disciplinare la ricerca, la selezione e l'assunzione del personale della FONDAZIONE 20 MARZO 2006.

Il presente regolamento, applicabile per assunzioni di personale a tempo determinato e indeterminato, si applica nel rispetto dei seguenti principi e regole generali dell'azione:

- a) rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità e imparzialità nella selezione del personale;
- b) rispetto delle pari opportunità nell'accesso all'impiego, senza discriminazione alcuna per ragioni di sesso, di appartenenza etnica, di nazionalità, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di orientamenti sessuali, di condizioni personali e sociali;
- c) adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire e a selezionare il candidato più adeguato nel rispetto dei principi di efficienza della FONDAZIONE 20 MARZO 2006.

Resta salvo quanto stabilito dal CCNL vigente al momento della selezione del personale o comunque al momento dell'applicazione del presente Regolamento e dal Codice Civile.

In particolare, si intende che nel caso di contrasto fra il CCNL ed il presente Regolamento al momento dell'applicazione di quest'ultimo prevalga il CCNL.

L'interpretazione del presente Regolamento deve essere effettuata alla luce dello Statuto e del dimensionamento dell'organizzazione della FONDAZIONE 20 MARZO 2006 al momento dell'applicazione.

In assenza di un Direttore Generale a termini di Statuto, le attività qui contemplate e allo stesso riferite sono esercitate dal Dirigente. In caso di più Dirigenti, spettano al Dirigente cui è attribuita la responsabilità della gestione del personale.

## **ART. 2**

### **PROCEDURA PER LA RICERCA E LA SELEZIONE DI PERSONALE**

Le procedure indette dalla FONDAZIONE 20 MARZO 2006 hanno natura privatistica.

A fronte di necessità di assunzione di personale il Consiglio di Amministrazione, previo parere del Direttore Generale/Dirigente, ne delibera l'avvio.

La necessità di assunzione del personale è determinata, una volta accertata l'assenza all'interno della Fondazione, in ragione dell'inquadramento come determinato dal CCNL, del profilo professionale richiesto.

Pertanto, i profili professionali sono ricercati prioritariamente fra i dipendenti della FONDAZIONE 20 MARZO 2006 e soltanto nel caso in cui la FONDAZIONE 20 MARZO 2006 sia carente di profili aderenti alla descrizione per la posizione lavorativa come prevista dal CCNL applicato e secondo le esigenze organizzative la ricerca deve essere effettuata all'esterno.

In ogni caso, il Direttore Generale/Dirigente sottopone al Consiglio di Amministrazione il fabbisogno di personale e i conseguenti requisiti necessari alla partecipazione alla selezione, fatti salvi i requisiti minimi di cui al successivo art. 4, dopo avere verificato le caratteristiche del profilo professionale della figura da inserire.

Ai fini della ricerca all'interno della Fondazione, il Direttore Generale/Dirigente dispone la pubblicazione sulla bacheca aziendale per un periodo minimo di 3 giorni di un avviso recante i seguenti elementi:

- Profilo professionale richiesto;
- Posizione lavorativa ex CCNL;
- Tipologia contrattuale
- Conoscenze e competenze richieste
- Eventuale esperienza richiesta
- Altri elementi

Informativa di analogo contenuto è trasmessa ai dipendenti della Fondazione con comunicazione tramite posta elettronica con termine di 3 giorni per l'eventuale presentazione di candidatura.

Nel caso che pervengano curricula adeguati, il Direttore Generale/Dirigente procede alla verifica degli stessi e propone al Consiglio di Amministrazione la nomina del profilo adeguato.

Nel caso in cui la ricerca afferisca la posizione del Direttore Generale a termini di Statuto, ove pervengano curricula, si provvede alla verifica degli stessi ad opera di una Commissione di n. 3 componenti presieduta dal Direttore Generale/Dirigente in carica o, in assenza, da un comprovato esperto del settore di operatività della Fondazione oltreché da due ulteriori esperti rispettivamente in ambito amministrativo e in ambito tecnico.

La Commissione è nominata dal Consiglio di Amministrazione.

All'esito delle operazioni di verifica, la Commissione riferisce in ordine al nominativo ritenuto adeguato al Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione riferisce al Collegio dei Fondatori che esprime parere vincolante ai sensi dell'art. 14 dello Statuto.

In caso di parere conforme del Collegio dei Fondatori, il Consiglio di Amministrazione provvede alla nomina del Direttore Generale ai sensi dell'art. 14 dello Statuto.

Ove il parere del Collegio dei Fondatori non sia conforme, il Consiglio di Amministrazione procede a termini delle regole seguenti.

In assenza di partecipazione, o in assenza di aspiranti adeguati, come comunicata dal Presidente della Commissione al Consiglio di Amministrazione ovvero in conseguenza di parere non conforme del Collegio dei Fondatori ai sensi dell'art. 14 dello Statuto quanto alla selezione del Direttore Generale, il Consiglio di Amministrazione dispone la redazione della pubblicazione dell'avviso di ricerca di personale sul sito internet aziendale per un periodo minimo di 15 giorni, salvo ulteriori forme di pubblicità quando ritenuto necessario.

L'avviso di selezione deve indicare:

- Numero di posti oggetto della selezione
- Tipologia contrattuale
- Titolo di studio richiesto
- Profilo professionale richiesto
- Inquadramento previsto ex CCNL
- Conoscenze e competenze richieste
- Eventuale esperienza richiesta
- Mansione
- Data inizio e durata contratto indicativi
- Luogo dove si svolgerà la prestazione
- Retribuzione lorda annua
- Individuazione dei criteri di valutazione
- Termine per la presentazione della domanda
- Tempo di durata di conservazione dei curricula ricevuti quanto ai partecipanti diversi dall'aggiudicatario.

Ove all'esito della pubblicazione di avviso pervengano delle domande di partecipazione, il Consiglio di Amministrazione nomina la Commissione Esaminatrice a termini dell'art. 3 del presente Regolamento.

Gli interessati dovranno rimettere domanda scritta (con allegato curriculum vitae) a FONDAZIONE 20 MARZO 2006, secondo lo schema allegato agli avvisi di selezione di volta in volta pubblicati.

Non è consentita la conversione di rapporto di lavoro a tempo determinato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, salvo nel caso in cui tale facoltà sia stata prevista sin dall'avviso di selezione.

### **ART. 3**

#### **COMMISSIONE ESAMINATRICE**

Fermo restando quanto stabilito dal CCNL o in coerenza declinato anche mediante accordo con le rappresentanze sindacali aziendali ove presenti, la Commissione Esaminatrice sarà formata da 3 membri, individuati tra i dipendenti aziendali con competenze idonee, oppure qualificati esperti esterni.

La selezione potrà altresì essere affidata, in tutto o in parte, a società esterne specializzate nelle attività di reclutamento. Tali società saranno obbligate ad uniformarsi ai principi di imparzialità e trasparenza richiamati nel presente regolamento. A tal fine, al termine della fase di selezione la società incaricata deve rilasciare attestazione circa l'autonomia, l'imparzialità e la trasparenza osservate durante lo svolgimento dell'incarico.

Per la selezione di figure che necessitano di prove pratiche operative, uno dei componenti della Commissione interno o esterno dovrà essere qualificato nell'attività operativa richiesta.

Non possono far parte della Commissione Esaminatrice componenti del Consiglio di Amministrazione e dell'Organo di Controllo di FONDAZIONE 20 MARZO 2006 o sue società partecipate, né rappresentanti a qualunque titolo di Organizzazioni Sindacali.

Non possono in ogni caso far parte della Commissione oppure rivestire la qualifica di segretario della stessa persone legate fra di loro o con alcuno dei candidati da vincolo di parentela o di affinità entro il 4° grado civile. Quanto sopra vale anche per persone che si trovino in lite con alcuno dei concorrenti.

Esplicita dichiarazione deve essere sottoscritta, in tal senso, dai componenti la Commissione, subito dopo aver preso visione dell'elenco dei partecipanti.

La Commissione esaminatrice adotta la seguente procedura:

- 1) Definisce le prove di esame di contenuto specialistico nel rispetto dei criteri generali di selezione stabiliti al successivo art. 7.
- 2) Assegna la valutazione di merito di ciascuno dei candidati ammessi.
- 3) Assicura il regolare funzionamento delle prove
- 4) Formula la graduatoria definitiva di idoneità dei candidati.

### **ART. 4**

#### **REQUISITI MINIMI DI PARTECIPAZIONE**

Possono partecipare alle selezioni del personale indette da FONDAZIONE 20 MARZO 2006 i soggetti in possesso dei seguenti requisiti minimi:

- 1) cittadinanza italiana o di uno degli Stati membri dell'Unione Europea o cittadini extracomunitari in possesso di regolare permesso di soggiorno;
- 2) solo per i cittadini stranieri: possedere adeguate conoscenze della lingua italiana, nonché di godere dei diritti civili e politici negli stati di appartenenza e di essere in possesso di tutti gli altri requisiti previsti per i cittadini della Repubblica;

- 3) non aver riportato condanne penali e di non avere procedimenti penali pendenti (in caso contrario indicare le condanne penali riportate ed i procedimenti penali in corso);
- 4) avere il pieno godimento dei diritti civili e politici;
- 5) possedere la piena idoneità fisica a svolgere le mansioni del profilo della selezione;
- 6) non essere stato revocato, né dispensato, né licenziato per accertata colpa grave o dolo da un impiego pubblico o privato;
- 7) non essere stato dichiarato decaduto da un pubblico impiego per aver conseguito lo stesso mediante produzione di documenti falsi o viziati da invalidità non sanabile;
- 8) avere un'età non inferiore a 18 anni (compiuti alla data della domanda di ammissione alla selezione).

Al fine di garantire l'oggettività, la trasparenza, l'imparzialità, la parità di trattamento e di opportunità, nelle procedure per il reclutamento del personale con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, è fatto divieto che coniugi e parenti di primo grado dei soggetti che ricoprono cariche di responsabilità, di controllo, di amministrazione e dirigenza, di dirigente sindacale nazionale o regionale, siano assunti dalla Società.

Analogo divieto si applica ai coniugi e parenti di primo grado dei soggetti che, con riferimento alla Fondazione, ricoprono ruoli di rappresentanza, di indirizzo o di controllo.

Il possesso di tutti i requisiti (requisiti minimi e requisiti specifici) sarà dichiarato dai partecipanti alle selezioni mediante autocertificazione ai sensi del DPR 8/12/2000 n. 445.

FONDAZIONE 20 MARZO 2006 potrà effettuare controlli a campione e verificare, ad insindacabile giudizio, la veridicità delle dichiarazioni rese.

Nel caso vengano riscontrate dichiarazioni mendaci il dichiarante decade immediatamente dai benefici eventualmente ottenuti sulla base di dichiarazioni o atti non veritieri.

Il difetto dei requisiti prescritti comporta da parte di FONDAZIONE 20 MARZO 2006 il diniego alla sottoscrizione del contratto individuale del lavoro con il soggetto individuato a seguito della procedura di selezione.

I requisiti per ottenere l'ammissione alla selezione devono essere posseduti alla data di scadenza del termine utile per la presentazione della domanda di partecipazione.

## **ART. 5**

### **ASSUNZIONE DELLE CATEGORIE PROTETTE**

L'assunzione obbligatoria delle categorie protette avviene per chiamata numerica degli iscritti nelle liste di collocamento sulla base delle graduatorie stabilite dai competenti uffici del lavoro, previa verifica della compatibilità della invalidità con le mansioni da svolgere.

## **ART. 6**

### **FIGURE DI ELEVATA SPECIALIZZAZIONE**

1. Con riferimento al reclutamento a tempo determinato del personale appartenente alla categoria di dirigente e di quadro, attesa la natura necessariamente fiduciaria del rapporto che dovrà essere instaurato fra FONDAZIONE 20 MARZO 2006 e il suddetto personale di volta in volta occorrente a soddisfare le esigenze aziendali, la Fondazione potrà procedere all'individuazione del dipendente da assumere all'esito dell'esperimento di una procedura a cui saranno invitati almeno 3 (tre) candidati, ove disponibili in tal numero, con predeterminazione, da parte di FONDAZIONE 20 MARZO 2006, dei criteri selettivi che verranno in concreto utilizzati ai fini della scelta di cui trattasi.

2. Di ciascuno di tali colloqui dovrà essere redatta apposita scheda di dettaglio contenente il verbale del colloquio, la valutazione finale del candidato e le motivazioni della stessa.

3. La relativa documentazione viene conservata dall'Ufficio del Personale nel rispetto della normativa inerente la tutela dei dati personali.

## **ART. 7**

### **CRITERI DI VALUTAZIONE E DI SELEZIONE**

Le modalità di selezione e valutazione del personale sono adeguate al profilo professionale delle risorse umane da reperire e prevedono l'utilizzo di metodologie e strumenti di comprovata efficacia e trasparenza.

La Fondazione, ai fini della prioritaria ricerca all'interno dell'Ente, può ricorrere in prima battuta agli esiti di precedenti selezioni ancora valide per un periodo non superiore a 2 anni, attingendo da un elenco di candidati idonei per tutta la validità attribuita alla stessa e riportata nell'avviso a suo tempo pubblicato.

Le procedure di selezione garantiranno l'efficacia, l'efficienza, l'economicità e la celerità dell'espletamento e saranno uniformate a criteri di imparzialità, oggettività e trasparenza.

Saranno accertate nel modo più oggettivo possibile, le effettive capacità ed attitudini del candidato a ricoprire la posizione offerta in funzione degli obiettivi della Fondazione, per consentire un esame comparativo dei candidati condotto con criteri di valutazione omogenei e la formazione di un giudizio di merito coerente ed imparziale.

La selezione si comporrà di una o più fasi tra quelle nel seguito indicate, come stabilito dall'avviso di selezione.

Le fasi interesseranno: I) titoli di servizio; II) titoli di studio e professionali; III) prove scritte (una o più) anche a titolo pratico; IV) prove orali (una o più). Le scelte delle fasi si ispireranno ai principi di sana gestione aziendale, economicità, efficacia ed efficienza e celerità del procedimento.

La valutazione dei curricula per l'ammissione alle selezioni terrà conto dei requisiti richiesti in sede dell'avviso di ricerca di personale di cui all'art. 2.

Le prove scritte dovranno garantire l'anonimato.

L'identificazione dei candidati che hanno partecipato alla prova scritta (o pratica se svolta sotto forma di elaborato) deve avvenire esclusivamente al termine della correzione di tutti gli elaborati.

I punteggi saranno espressi su 100/100 (cento centesimi) e saranno pre-individuati e resi noti ai potenziali partecipanti nell'avviso di selezione.

La commissione assegnerà i punteggi in seduta plenaria e presenti tutti i componenti.

La commissione di selezione concluderà i lavori consegnando gli atti e documenti all'Ufficio del Personale di FONDAZIONE 20 MARZO 2006 e la graduatoria di merito al Consiglio di Amministrazione. Tale graduatoria, sulla base di quanto è stato oggetto di valutazione (come da avviso di selezione) somma i punteggi attribuiti ad ogni prova, espressi in centesimi. Il verbale finale della Commissione di selezione indicherà, tra l'altro, per ogni figura professionale oggetto della ricerca: 1) numero dei candidati; 2) numero dei candidati ammessi; 3) numero degli ammessi non entrati nell'elenco degli idonei; 4) numero dei candidati entrati

nell'elenco degli idonei. Ogni dichiarazione a verbale da parte dei candidati è accettata esclusivamente nella forma scritta, datata e firmata ed allegata al verbale: il verbale indicherà con chiarezza per ogni dichiarazione le risposte fornite e/o i provvedimenti assunti dalla commissione di selezione.

In caso di parità di punteggio tra due o più candidati, ai fini dell'inserimento in graduatoria, la preferenza sarà determinata in base a:

- dal numero dei figli a carico;
- dal numero dei familiari a carico;
- dalla composizione del nucleo in forma unipersonale.

I titoli di studio e professionali devono essere riconosciuti dalla Repubblica Italiana. I corsi di formazione professionale devono essere documentati o autodichiarati dal partecipante ai sensi di legge.

## **ART. 8 FORMALIZZAZIONE DEL CONTRATTO DI ASSUNZIONE**

Ai dipendenti che saranno assunti da FONDAZIONE 20 MARZO 2006 sarà applicato il CCNL vigente nell'Ente al momento dell'indizione della procedura di selezione.

All'interessato/i sarà inoltrata comunicazione scritta dell'avvenuta assegnazione del posto/i. A tutti gli altri partecipanti l'esito della selezione sarà reso noto attraverso la pubblicazione sul sito internet della Fondazione del nominativo dell'aggiudicatario e, previa richiesta, della trasmissione della complessiva graduatoria.

Il candidato selezionato verrà sottoposto dalla FONDAZIONE 20 MARZO 2006 ad accertamenti medici di controllo in base alla normativa vigente, prima dell'assunzione. L'esito negativo dei suddetti accertamenti, rispetto ai requisiti richiesti, comporta l'immediata esclusione del candidato prescelto dalla selezione.

La Fondazione si riserva la facoltà di costituire un elenco dei candidati valutati idonei cui fare riferimento in caso di mancata copertura della posizione offerta per rinuncia o forza maggiore da parte dei soggetti già selezionati ovvero in caso di assunzioni a tempo determinato.

In caso di mancata copertura della posizione offerta per rinuncia o forza maggiore del concorrente vincitore della selezione, la Fondazione può procedere a chiamare altro idoneo seguendo l'ordine di merito risultante dalla procedura selettiva. Gli elenchi delle selezioni potranno essere utilizzati per il reclutamento di personale con caratteristiche professionali omogenee per tutto il periodo di validità degli elenchi stessi, specificamente indicato nel bando di selezione pubblicato.

## **ART. 9 DEROGHE**

FONDAZIONE 20 MARZO 2006 si riserva la facoltà insindacabile di non procedere con le assunzioni indicate nell'avviso di ricerca e selezione di personale in caso di mutate esigenze in corso di selezione.

FONDAZIONE 20 MARZO 2006 si riserva la possibilità di ricorrere a Fondazione di lavoro interinale o ai curricula presentati al protocollo aziendale per ricercare il personale da impiegare a tempo determinato, qualora vi sia l'esigenza di reperire la risorsa in un lasso di tempo breve che non consenta di espletare la procedura ordinaria di ricerca.

**ART. 10**  
**UTILIZZO DEL CURRICULUM**

I dati personali pervenuti alla FONDAZIONE 20 MARZO 2006 a seguito di invio di curricula o domande di partecipazione a selezioni pubbliche saranno trattati per i soli fini previsti dal presente Regolamento e nel rispetto della normativa in tema di trattamento dei dati personali.

L'informativa sulla privacy ai sensi del Regolamento UE 2016/679 GDPR è pubblicata sul sito internet della Fondazione.

oooooooooooooooooooo