



FONDAZIONE
Esperienze di Cultura Metropolitana

SETTIMO TORINESE

REGOLAMENTO
PER LA SELEZIONE DEL PERSONALE
E PER
IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI

Approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 2 del 26 luglio 2012.

INDICE

Premessa - Pag. 3

Sezione I

Reclutamento personale dipendente

ART. 1 – Pubblicità - Pag. 3

ART. 2 – Procedure di reclutamento - Pag. 3

ART. 3 – Categorie protette - Pag. 4

ART. 4 – Agenzie di lavoro esterne - Pag. 4

ART. 5 - Requisiti per la partecipazione alla selezione - Pag. 4

ART. 6 – Avviso di ricerca - Pag. 4

ART. 7 – Selezione ed eventuale preselezione - Pag. 5

ART. 8 – Curriculum - Pag. 5

ART. 9 – Esiti della selezione - Pag. 5

ART. 10 – Assunzione - Pag. 6

Sezione II

Profili dirigenziali e quadri ad alta qualificazione

ART. 11 - Procedura per la ricerca di profili dirigenziali e di quadri ad alta qualificazione - Pag. 6

Sezione III

Conferimento di incarichi

ART. 12 - Finalità e ambito di applicazione - Pag. 6

ART. 13 – Modalità di selezione e pubblicità - Pag. 6

ART. 14 – Procedura comparativa - Pag. 7

ART. 15 – Incarichi esclusi - Pag. 7

ART. 16 – Verifica dell'esecuzione e del buon esito dell'incarico - Pag. 7

Sezione IV - Norme finali

ART. 17 - Cessioni di contratto - Pag. 8

ART. 18 – Entrata in vigore - Pag. 8

Premessa

Con delibera del Consiglio di Amministrazione del 26 luglio 2012, nel rispetto dei principi di imparzialità, trasparenza e pubblicità, la Fondazione E.C.M. adotta il seguente regolamento interno per il reclutamento del personale da inquadrare nell'ambito di un rapporto di lavoro subordinato e per il conferimento di incarichi professionali e di contratti di collaborazione coordinata e continuativa.

SEZIONE I - RECLUTAMENTO PERSONALE DIPENDENTE

Articolo 1 - Pubblicità

La presente sezione del regolamento stabilisce i requisiti essenziali, i criteri e le modalità generali di reclutamento del personale, non appartenente all'area dirigenziale, con contratto di lavoro subordinato.

Il reclutamento del personale è limitato al numero di posizioni che si renderanno disponibili nel rispetto del piano di sviluppo della Fondazione, predisposto con cadenza almeno biennale, proposto dal Direttore Generale ed approvato dal Consiglio di Amministrazione.

Le eventuali offerte di lavoro saranno indicate mediante avviso pubblicato sul sito internet della Fondazione www.fondazione-ecm.it, che stabiliranno altresì le relative procedure per la selezione.

La Fondazione si riserva la facoltà di dare ulteriore pubblicità all'offerta mediante altre forme di divulgazione e pubblicità ritenute opportune come inserzioni su giornali locali e nazionali, etc.

Modifiche ed integrazioni relative alla selezione saranno rese note con le stesse modalità previste per la pubblicità dell'offerta.

Articolo 2 - Procedure di reclutamento

Le procedure di reclutamento garantiranno:

- adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità e assicurino economicità e celerità di espletamento, ricorrendo ove opportuno all'ausilio di sistemi automatizzati, **diretti anche a realizzare forme di preselezione;**
- adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;
- rispetto di pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici ai sensi della Legge n. 125/1991;
- rispetto della disciplina prevista sull'utilizzo e il trattamento dei dati personali ai sensi del D.Lgs 196/2003;
- la composizione delle commissioni di selezione esclusivamente con esperti indipendenti di provata competenza nelle materie oggetto di selezione scelti tra funzionari della Fondazione o di Amministrazioni Pubbliche, docenti ed estranei alle medesime che non siano componenti degli Organi della Fondazione, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o delle associazioni professionali.

Articolo 3 - 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.

Articolo 4 - Agenzie di lavoro esterne

Le procedure di reclutamento potranno essere affidate di volta in volta con delibera del Consiglio di Amministrazione anche ad agenzie di lavoro esterne specializzate nell'attività di reclutamento.

Resta inteso che nello svolgimento dell'attività di reclutamento tali soggetti dovranno rispettare il disposto dell'art. 3 del presente regolamento.

Le agenzie di lavoro esterne eventualmente chiamate a svolgere l'attività di reclutamento di personale saranno individuate e pubblicate nel sito internet della Fondazione.

La Fondazione si riserva la facoltà di nominare, in qualità di esperti, proprio personale, qualora si rendesse necessaria o comunque opportuna una specifica valutazione dei requisiti di competenza professionale.

Articolo 5 - Requisiti per la partecipazione alla selezione

Potranno accedere alla selezioni i soggetti che possiedono i seguenti requisiti:

- essere cittadini italiani, cittadini di uno degli Stati membri della Unione Europea. Gli stranieri devono inoltre avere adeguata conoscenza della lingua italiana;
- inesistenza di condanne penali o di stato di interdizione o di provvedimenti di prevenzione o di altre misure;
- età non inferiore a 18 anni;
- idoneità psico-fisica a ricoprire il posto, con facoltà di esperire appositi accertamenti da parte della Fondazione;
- posizione regolare nei confronti degli obblighi di leva e degli obblighi di servizio militare per i candidati di sesso maschile nati prima del 31/12/1985;
- titoli di studio e/o eventuali altri requisiti richiesti per l'accesso ed indicati nell'offerta di impiego. Qualora il bando richieda un titolo di studio specifico esso non può essere sostituito da un titolo diverso ancorché superiore.

I requisiti devono essere posseduti alla data di scadenza del termine stabilito nell'avviso di selezione per la presentazione delle domande.

Articolo 6 - Avviso di ricerca

L'offerta di impiego dovrà contenere:

- le modalità e il termine perentorio di presentazione delle domande;

- le modalità e i tempi di convocazione dei candidati in possesso dei requisiti in possesso per sostenere i colloqui attitudinali e motivazionali od eventuali prove selettive, scritte, orali e/o tecnico pratiche, ove previsti;
- le materie ed il programma oggetto delle singole prove, ove previste;
- i requisiti soggettivi generali e particolari richiesti per l'accesso all'impiego;
- i titoli che danno eventualmente luogo a precedenza o a preferenza;
- il numero complessivo dei posti offerti, la categoria ed il relativo profilo professionale, con l'indicazione di quelli riservati per legge a determinate categorie;
- i motivi che comportano l'esclusione dalla selezione.

Articolo 7 - Selezione ed eventuale preselezione

Le risultanze della selezione saranno presentate dal Direttore generale al Consiglio di Amministrazione che le dovrà approvare.

La selezione è affidata al Direttore generale della Fondazione E.C.M. che potrà avvalersi della competenza di esperti così come indicato all'ultimo punto dell'art. 2.

Resta inteso che verranno utilizzate le più aggiornate e razionali metodologie e tecniche di valutazione e che non saranno accertate solamente la preparazione culturale e teorica, ma soprattutto e nel modo più oggettivo possibile, le effettive capacità e attitudini del candidato a ricoprire la posizione offerta in funzione degli obiettivi della Fondazione.

Le modalità di espletamento di eventuali prove e la loro durata, se non già precedentemente indicati, saranno tempestivamente portati a conoscenza dei candidati da parte delle Commissione di selezione in modo che tutti siano assoggettati ad una valutazione comparativamente omogenea acquisita sulla base di elementi oggettivi.

Qualora il numero delle domande di partecipazione sia superiore ad un multiplo di 10 dei posti messi a disposizione, saranno svolte **preselezioni** con prove di tipo psico-attitudinali e/o tecnico-professionale e/o di cultura generale. Per l'assunzione di personale a tempo determinato, la preselezione potrà anche essere effettuata sulla valutazione dei titoli indicati nel bando.

La data in cui si svolgono le operazioni di preselezione, se non espressamente indicata in sede di avviso, viene comunicata a tutti i candidati almeno 15 giorni prima dell'effettuazione delle stesse. Tale forma di comunicazione avviene esclusivamente, e a tutti gli effetti, mediante il sito web della Fondazione Esperienze di Cultura Metropolitana.

Articolo 8 - Curriculum

Il curriculum professionale sarà valutato unitariamente nel complesso della formazione e delle attività, culturali e professionali, illustrate dal candidato e ritenute significative, per analogia o connessione, al fine di evidenziare il maggiore livello di qualificazione, idoneità ed attitudine dello stesso all'esercizio delle funzioni richieste dalla posizione offerta.

Articolo 9 - Esiti della selezione

Gli esiti della selezione saranno tempestivamente resi noti mediante pubblicazione nel sito internet della Fondazione: www.fondazione-ecm.it.

E' facoltà della Fondazione costituire una graduatoria 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, in ogni caso la graduatoria non potrà avere validità superiore ai 3 anni dal momento dell'approvazione finale.

Articolo 10 - Assunzione

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 della normativa contrattuale nazionale (Contratto Federculture).

Il contratto a tempo determinato, che prevede l'apposizione di un termine di durata, sarà attivato per far fronte a esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'attività ordinaria di lavoro. Potrà essere prorogato con il consenso del lavoratore solo quando la durata sia inferiore a 3 anni.

In ogni caso il contratto a termine non potrà superare il periodo massimo di 36 mesi comprensivi di eventuali proroghe e rinnovi, 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.

Il mancato possesso dei requisiti prescritti nell'avviso di selezione, al momento della costituzione del rapporto individuale di lavoro, comporta, da parte della Fondazione, la mancata sottoscrizione del contratto.

Ove previsto, il collocamento in organico del personale selezionato è preceduto da un periodo di prova della durata indicata dalla normativa contrattuale nazionale.

SEZIONE II - Profili dirigenziali e quadri ad alta qualificazione

ART. 11 - Procedura per la ricerca di profili dirigenziali e di quadri ad alta qualificazione

La Fondazione nel caso di ricerca di un profilo dirigenziale o di quadro ad alta qualificazione, per i quali è necessario valutare la specificità delle competenze, le capacità organizzative e gestionali e le attitudini manageriali, realizza la selezione direttamente, ovvero può valutare di rivolgersi a società esterne specializzate di comprovata professionalità. La selezione che per tali profili prevede colloqui individuali con la presenza del Direttore generale o del Presidente della Fondazione sarà volta ad accertare le competenze tecnico-manageriali ed il profilo psico-attitudinale del candidato.

SEZIONE III - CONFERIMENTO DI INCARICHI

Articolo 12 - Finalità e ambito di applicazione

La presente sezione del Regolamento disciplina le procedure comparative per titoli e/o colloquio per il conferimento di incarichi di lavoro autonomo (artt. 2222 e 2230 del Codice Civile) o contratti di lavoro coordinato e continuativo (art. 61 del D.Lgvo 276/2003) per importi superiori a Euro 20.000 (escluso IVA e/o eventuali contributi obbligatori di legge); sono esclusi gli incarichi conferiti in applicazione del Decreto Legislativo 163/2006, oggetto di apposita disciplina.

Articolo 13 - Modalità di selezione e pubblicità

L'avviso di selezione, pubblicato sul sito della Fondazione, dovrà dare evidenza di:

- oggetto dell'incarico;
- specifici requisiti tecnici, culturali e professionali richiesti per lo svolgimento della prestazione;
- durata, luogo dell'incarico e modalità di realizzazione del medesimo e il livello di coordinazione;
- compenso previsto per la prestazione;
- riferimento dell'Ufficio e del sito internet presso il quale richiedere o scaricare l'eventuale modulistica per la presentazione dei curricula;
- luogo, data e ora della selezione.

Anche l'esito della selezione dovrà essere pubblicato sul sito della Fondazione.

Articolo 14 - Procedura comparativa

Il Direttore, eventualmente coadiuvato da esperti nella specifica materia, procederà alla valutazione dei curricula presentati considerando i seguenti elementi:

- qualificazione professionale dei candidati;
- esperienze già maturate nel settore di attività di riferimento;
- attitudine all'incarico da svolgere.

Articolo 15 - Incarichi esclusi

Per ragioni di economicità l'affidamento di incarichi per importi inferiori a Euro 20.000,00 (esclusa IVA e/o eventuali contributi obbligatori di legge) potrà avvenire con affidamento diretto e senza l'attivazione delle procedure di cui al presente regolamento.

Il presente regolamento, inoltre, non si applica per:

- la partecipazione di esperti, in qualità di relatori o testimoni privilegiati, ad eventi o manifestazioni organizzati dalla Fondazione in attuazione del programma di attività;
- le nomine dei componenti delle commissioni o gruppi di lavoro di natura temporanea, finalizzati alla realizzazione dei progetti e delle attività previsti nel programma di attività della Fondazione (Comitati Tecnico Scientifici, Nuclei di Valutazione di progetto, ecc).

Articolo 16 - Verifica dell'esecuzione e del buon esito dell'incarico.

L'incarico sarà formalizzato con apposito contratto.

La Fondazione verifica periodicamente, attraverso i suoi Responsabili di Servizio, il corretto svolgimento dell'incarico, in particolare quanto la realizzazione dello stesso sia correlato a fasi di sviluppo, mediante verifica della coerenza dei risultati conseguiti rispetto agli obblighi affidati.

Qualora i risultati delle prestazioni fornite dal collaboratore esterno risultino non conformi a quanto richiesto sulla base del progetto di incarico, ovvero siano del tutto insoddisfacenti, la Fondazione può richiedere al soggetto incaricato di integrare i risultati entro un termine stabilito, comunque non superiore a 90 giorni, ovvero può risolvere il contratto per inadempienza.

Qualora i risultati siano soltanto parzialmente soddisfacenti, la Fondazione può richiedere al soggetto incaricato di integrare i risultati entro un termine stabilito, comunque non superiore a 90 giorni, ovvero, sulla base dell'esatta quantificazione delle attività prestate, può provvedere alla liquidazione parziale del compenso originariamente stabilito.

SEZIONE IV - NORME FINALI

Articolo 17 - Cessioni di contratto

Il Consiglio di Amministrazione, in alternativa all'utilizzo delle norme di cui al presente Regolamento, potrà valutare procedure di assunzione diretta, mediante cessione di contratto di personale dipendente a tempo indeterminato di enti locali soci della Fondazione, nonché di società od altri organismi pubblici controllate da Comuni soci.

Articolo 18 - Entrata in vigore

Il presente regolamento entra in vigore il giorno successivo all'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione e viene pubblicato sul sito internet della Fondazione Esperienze di Cultura Metropolitana.